

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA

Departamento de Sociología y Cambio Social



**DE LA REGULACIÓN A LA DESREGULACIÓN DEL
MERCADO LABORAL: EL IMPACTO
SOCIOECONÓMICO DE LA FLEXIBILIZACIÓN EN EL
SECTOR TEXTIL CHILENO**

**MEMORIA PRESENTADA PARA OPTAR AL GRADO DE
DOCTOR POR**

Gabriela Martini Armengol

Bajo la dirección del Doctor:

Lorenzo Cachón Rodríguez

Madrid, 2001

ISBN: 84-669-2302-0



UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA I: CAMBIO SOCIAL

**DE LA REGULACION A LA DESREGULACION DEL
MERCADO LABORAL;**
**EL IMPACTO SOCIOECONOMICO DE LA FLEXIBILIZACION EN
EL SECTOR TEXTIL CHILENO.**

VOLUMEN I

TESIS DOCTORAL

GABRIELA MARTINI ARMENGOL

Director: LORENZO CACHON RODRIGUEZ

Madrid, 2001

*“Chile Actual proviene de la fertilidad de un ‘menaje a tríos’,
es la materialización de una cópula incesante entre militares,
intelectuales neoliberales y empresarios nacionales o transnacionales.*

*Coito de diecisiete años que produjo una sociedad
donde lo social es construido como natural
y donde (hasta ahora) sólo hay paulatinos ajustes.*

*Ese bloque de poder, esa ‘tríada’, realizó la revolución capitalista,
Construyó una sociedad de mercados desregulados,
de indiferencia política,
de individuos competitivos realizados o bien compensados
a través del placer de consumir
o más bien de exhibirse consumiendo,
de asalariados socializados en el disciplinamiento y la evasión.”*

Tomás Moulian, 1997

A mis padres: por supuesto.

A Ernesto: sin ti ¡¿cómo?!

AGRADECIMIENTOS

Expreso todo mi agradecimiento a las instituciones y a las personas que en Chile y en España, de una u otra forma, han hecho posible que -finalmente- llegara a puerto este trabajo. En primer lugar, al Ministerio de Planificación y Cooperación Internacional, MIDEPLAN, gracias a quien disfruté de la beca que me ha permitido efectuar la mayor parte de mis estudios de doctorado.

También a todas las instituciones que colaboraron con entusiasmo y desinterés con la investigación: el Departamento de Estudio de la Dirección del Trabajo, el Instituto Textil de Chile, el Programa de Economía del Trabajo, las confederaciones de trabajadores del sector textil y muy especialmente a todos los y las dirigentes sindicales, a los trabajadores y trabajadoras de este sector que me brindaron largas horas de conversación en las que compartieron sus experiencias de trabajo, de luchas y sus vidas conmigo haciendo posible y dando sentido a este estudio.

Desatendiendo los consejos de Umberto Eco, respecto a lo innecesario de agradecer al director de la tesis doctoral, quiero expresar mi reconocimiento al mío: Lorenzo Cachón, mi *noble* director, por su oportuna orientación, apoyo, paciencia y buena disposición para conjugar mis urgencias con sus tiempos.

También a mi familia; a mi hermano Camilo y a mi -incombustible- hermana - Florencia, y a padres, que desde Chile y desde Bélgica han estado siempre junto a mí con su enorme amor y permanente estímulo. Gracias por llenarme la cabeza *de pajaritos*, por incitarme a emprender el vuelo y por respetar mis caminos.

La lista de amistades es demasiado extensa para nombrar a todas las personas con quienes he contraído una enorme deuda de gratitud y amistad; por la sugerencia de ideas, el aporte de opiniones, las ayudas informáticas, la corrección de borradores y, sobre todo, por los ánimos que me brindaron y por su imprescindible cariño. Allende el Atlántico: a mis amigos y amigas de historiadados años compartidos, a mis compañeros y compañeras de facultad, a mis ex-profesores... En España; a los compañeros de doctorado, a los profesores con los que he podido establecer vínculos de amistad, a la comunidad *chilensis*, a las chicas del C.C.. Sintetizo mi agradecimiento a todos y a todas en mi amiga Maite a quien tuve la gran fortuna de conocer en un casual encuentro en Santiago y quien me abrió generosamente las puertas de Madrid y de su mundo.

Finalmente, aunque debería estar entre los primeros, mi reconocimiento sin fronteras a Ernesto. Para expresar su aporte a la tesis y a mi vida no alcanzan las palabras. Simplemente, gracias por haber cambiado mis noches de insomnio por nuevos sueños, sueños que me acompañarán en los próximos vuelos.

Una vez más a todos y a todas
gracias por ser y estar.

INDICE

AGRADECIMIENTOS	III
INTRODUCCION GENERAL	1

PRIMERA PARTE: MARCO TEORICO Y METODOLOGICO

CAPITULO 1: ELEMENTOS TEORICOS DE LA CONFIGURACION DEL MERCADO LABORAL	13
--	----

1.INTRODUCCION: PRINCIPALES CONCEPTOS DE LA ORGANIZACION DE LA PRODUCCION	14
1.1 El trabajo	14
1.2 El trabajo y la fuerza de trabajo	17
2. EL MERCADO LABORAL	20
2.1 El modelo clásico y neoclásico del mercado laboral	20
2.1.1 La oferta y la demanda de fuerza de trabajo	21
2.2 Las interpretaciones alternativas del mercado laboral	26
2.2.1 El problema del control sobre la fuerza de trabajo	33
2.3 Las teorías sobre la segmentación del mercado laboral	36
2.3.1 Las causas de la segmentación del mercado laboral	42
3. LAS INTERPRETACIONES DEL CAMBIO EN LA ORGANIZACION DEL TRABAJO	46
3.1 Del taylorismo y el fordismo a las <i>nuevas</i> formas de organización del trabajo	46
3.2 La escuela de la regulación	51
3.3 La teoría de la especialización flexible	54
3.4 Los nuevos conceptos de producción	59
4. LA FLEXIBILIZACION DEL MERCADO LABORAL	64
4.1 El concepto de flexibilización	64
4.1.1 Las concepciones críticas de la flexibilización	68
4.1.2 La flexibilización como desregulación legal	72
4.2 Los ámbitos, los tipos y las medidas de la flexibilización	74
4.2.1 La flexibilidad cuantitativa	76
4.2.2 La flexibilidad cualitativa	79
4.2.3 La flexibilidad de los costes laborales	81
4.3 La diversificación del empleo	83
4.3.1 El empleo atípico	87

4.3.2 El empleo precario y la precarización del empleo	91
CAPITULO 2: EL PROCESO HISTORICO DE LA CONFIGURACION DEL MERCADO LABORAL	103
1. INTRODUCCION: HACIA LA INSTITUCIONALIZACION DE LAS RELACIONES LABORALES	104
1.1 El impacto de la revolución industrial	104
1.2 La creación del mercado laboral	112
2. LA CONSOLIDACION DEL PACTO SOCIAL FORDISTA	116
2.1 Del trabajo artesanal a la organización científica del trabajo	115
2.2 La relación salarial fordista	119
2.3 El pacto fordista y crecimiento virtuoso de la economía	122
2.3.1 El Estado del bienestar	124
3. CRISIS Y AJUSTE	126
3.1 La manifestación de la crisis	126
3.1.1 Los topes de la relación salarial fordista	129
3.1.2 La posición de los agentes sociales	131
3.2 La salida a la crisis a través de la flexibilización del mercado laboral	139
3.2.1 Los costes de la mano de obra	140
3.2.2 La reducción y la reorganización del tiempo de trabajo	144
3.2.3 La reorganización del trabajo	148
3.2.4 Las cualificaciones	150
3.2.5 La movilidad de la mano de obra	152
3.2.6 El empleo atípico y la estabilidad en el empleo	155
3.2.7 El empleo oculto	162
3.3 Efectos de la reestructuración económica	164
CAPITULO 3: METODOLOGIA	178
1.MARCO DE REFERENCIA METODOLOGICA	179
2. EL PROCESO DE INVESTIGACION: <i>HACIENDO CAMINO AL ANDAR</i>	185
2.1 Primera parte: <i>el qué y el por qué</i>	186
2.2 Segunda parte: <i>el cómo</i>	189
2.3 Tercera parte: <i>la (larga) etapa final</i>	208
3. TABLA RESUMEN DE LAS ENTREVISTAS	211

SEGUNDA PARTE:

ESTUDIO DE CASO: EL SECTOR TEXTIL CHILENO

CAPITULO 4: EL PROCESO DE CONFIGURACION DEL MERCADO LABORAL EN CHILE	216
1.INTRODUCCION: LAS ETAPAS DE LA REGULACION Y LA DESREGULACION DEL MERCADO LABORAL	217
2. LA REGULACION A TRAVES DE LA INDUSTRIALIZACION	219
2.1 La dependencia colonial: conformación de la estructura económica-social oligárquica	219
2.2 La dependencia industrial-financiera: del predominio de la estructura agraria a la proletarización	223
2.2.1 La minería: base del capitalismo comercial y financiero	224
2.2.2 La agricultura: base del poder oligárquico	227
2.2.3 El salitre: base de la conformación de las clases sociales	229
2.2.4 La urbanización: primeros antecedentes de la industrialización	233
2.2.5 Las características del mercado laboral	236
2.2.6 La “cuestión social”: base de la organización obrera	238
2.3 La dependencia industrial-tecnológica: la consolidación de la relación salarial	244
2.3.1 El inicio de la intervención estatal en la relación capital-trabajo	244
2.3.2 La industrialización a través del modelo de sustitución de importaciones	247
2.3.3 El giro en el proceso industrializador	253
2.3.4 La evolución del conflicto social y su incidencia en las políticas laborales	256
2.4 La ruptura revolucionaria	266
3. LA DESREGULACION A TRAVES DEL NEOLIBERALISMO	270
3.1 La imposición del modelo neoliberal	270
3.1.1 Evolución económica	273
3.1.2 El impacto en el mercado laboral	278
3.2 La “legitimación” del modelo neoliberal	282
3.2.1 Evolución económica	283
3.2.2 El impacto en el mercado laboral	285
3.3 La fuente legal de la flexibilización laboral	294
3.3.1 Evolución del proceso	294
3.3.2 Las principales consecuencias de las formas	300
3.4 El costo social de la aplicación del modelo neoliberal	313
3.4.1 La política social	313
3.4.2 La distribución del ingreso	315
3.4.3 La pobreza	318

CAPITULO 5: DESARROLLO HISTORICO-ECONOMICO DEL SECTOR TEXTIL

325

1.INTRODUCCION: PRESENTACION DEL SECTOR TEXTIL	326
1.1 Proceso productivo	327
1.2 Organización del trabajo	336
1.3 Condiciones de trabajo y salud laboral	340
2. CRECIMIENTO Y CONSOLIDACION	342
2.1 El tránsito de la actividad artesanal a la industrial	342
2.1.1 Evolución de la fuerza de trabajo	350
2.2 La expansión durante el desarrollismo	351
2.2.1 Evolución de la fuerza de trabajo	358
2.3 La organización de los trabajadores	363
3. CRISIS Y TRANSFORMACION	369
3.1 El (primer) impacto del modelo neoliberal	369
3.1.1 La expulsión de la fuerza de trabajo	372
3.1.2 La reducción de las remuneraciones	376
3.2 La (transitoria) recuperación	381
3.3 La (crítica) situación actual	384
3.3.1 Las medidas estatales de fomento	390
3.4 El impacto en las organizaciones sindicales	392
3.4.1 Evolución de la organización sindical	392
3.4.2 Evolución de la sindicalización	396
3.4.3 Evolución de la negociación colectiva	399

CAPITULO 6: LA MATERIALIZACION DE LA FLEXIBILIZACION LABORAL EN EL SECTOR TEXTIL

414

1. INTRODUCCION: CARACTERISTICAS DE LA ACTUAL REALIDAD SECTORIAL	418
2. LAS ESTRATEGIAS DE FLEXIBILIZACION	421
2.1 Flexibilidad cuantitativa	422
2.1.1 Flexibilidad cuantitativa externa	422
2.1.2 Flexibilidad cuantitativa interna	424
2.2 Flexibilidad cualitativa	426
2.3 Flexibilidad de los costes laborales	430
3. LA NUEVA ESTRUCTURA PRODUCTIVA	434
3.1 La fragmentación de la cadena productiva	434
3.1.1 La subcontratación	444

3.1.2 El trabajo a domicilio	444
3.1.3 La fragmentación del mercado laboral	450
CAPITULO 7: EL IMPACTO SOCIAL DE LA FLEXIBILIZACION LABORAL EN EL SECTOR TEXTIL: LA INTERPRETACION DE LOS ACTORES	457
1. INTRODUCCION: "LA GRAN TRANSFORMACION"	458
1.1 El significado del golpe de Estado	459
1.2 Las interpretaciones del cambio	461
2. LOS CAMBIOS EN LA ORGANIZACION DEL TRABAJO Y LA PRODUCCION	461
2.1 El estado del mercado laboral según la visión de los empresarios	461
2.2 Las estrategias empresariales de adecuación al nuevo contexto económico	467
2.3 El impacto en el interior de la fábrica	481
3. LA NUEVA CULTURA LABORAL	498
3.1 El modelo de relaciones laborales	498
3.1.1 La lectura de los empresarios: <i>el fin de la lucha de clases</i>	500
3.1.2 La lectura de los trabajadores: <i>la lucha continúa</i>	515
3.1.3 La legislación laboral: <i>la desregulación de las relaciones sociales de producción</i>	518
3.2 Viejas y nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo	522
3.2.1 El control interno: <i>el padre y el tutor</i>	522
3.2.2 El control externo: <i>el discurso de la crisis</i>	528
3.3 De la epopeya social a la sociedad de consumo	531
3.3.1 Participación e integración social	531
3.3.2 Nuevas pautas de comportamiento	537
4. EL IMPACTO EN LA VIDA COTIDIANA: <i>LA FRACTURA SOCIAL</i>	545
5. LA PRODUCCION FLEXIBLE EN EL DISCURSO DE LOS ACTORES	557
5.1 La interpretación empresarial: <i>la libertad individual</i>	557
5.2 La interpretación de los trabajadores: <i>el sometimiento colectivo</i>	561
CAPITULO 8: CONCLUSIONES	559
BIBLIOGRAFIA	590
GLOSARIO DE LAS SIGLAS MAS UTILIZADAS	606
INDICE DE CUADROS	608

INTRODUCCION GENERAL

El tema y el problema de investigación

En la presente tesis doctoral abordamos el proceso de regulación y desregulación del mercado laboral, centrando el problema de investigación en el impacto que ha tenido la flexibilización laboral en el ámbito social y económico.

La configuración de la relación salarial es producto de la evolución de coyunturas históricas específicas y del papel que han jugado los sujetos pertenecientes a las distintas clases sociales en ellas, lo cual le ha otorgado señas de identidad propias tanto al proceso como a su resultado. La universalización de ese fenómeno en el mundo occidental, expresada en el establecimiento de las relaciones contractuales en el mercado laboral, ha estado estrechamente asociada a la constitución de los Estados nacionales y a sus rasgos distintivos. Ello ha dado lugar a la configuración de una relación salarial específica en cada caso y en cada momento histórico.

El proceso originó una determinada regulación de la acción productiva en general y de las relaciones laborales en particular que se ha expresado en la conformación de la base institucional de cada país. Esta institucionalización, reflejada en la reglamentación creada por los Estados, contiene la forma de relación establecida por éstos con las estructuras sociales y con los sujetos que las componen y, por ende, el tipo de control ejercido. La evolución de esta relación se corresponde en gran parte con el resultado de la contraposición de los intereses de las distintas clases sociales y su manifestación concreta en un determinado período histórico, así como de su producto expresado en la imposición de una u otra postura ideológica y/o del “pacto” resultante entre ellas.

La configuración de las relaciones entre la organización social y económica y los marcos nacionales de los valores culturales e institucionales dentro de los que ésta se constituye, es decir, la sumersión de la acción económica en la vida social, se produce y reproduce tanto por agentes sociales y económicos específicos como por las formas de organización globales de la sociedad y de la economía. Estas determinan el tipo de relación entre una y otra esfera de la vida social. Por tanto, los mecanismos de control de la vida económica no son espontáneos, no existe una *mano invisible*, sino que son construcciones sociales e históricas entendidas en el marco de la racionalidad de cada cultura. En este sentido, las formas que ha asumido el control del trabajo a lo largo de la historia, no están subordinadas exclusivamente por criterios económicos, sino que su consistencia proviene del grado en que están inmersas en el conjunto de las relaciones sociales y son una respuesta al problema del orden social.

La dinámica industrial, históricamente ubicada, no ha sido sólo la ampliación progresiva de la base material de las sociedades, sino que también, desde una óptica del trabajo, ha implicado un proceso de adaptación y ajuste continuo de los sujetos a las organizaciones donde trabajan (y a los cambios que allí se producen), que se han convertido en el vehículo de integración en el conjunto de las instituciones de las que forman parte. Por tanto, el modo de producción capitalista en general y el proceso de industrialización en particular, han tenido una intervención directa en la constitución y evolución de las relaciones sociales de producción y reproducción. Han determinado, por tanto, la

forma que adopta la base material de subsistencia así como los dispositivos ideológicos y culturales que la justifican.

La presente investigación se orienta en tres premisas centrales:

- que la acción económica, particularmente a partir de la preponderancia del modelo de mercado autoregulado, tiene una incidencia directa en la acción social y la acción cultural;
- que la regulación de las relaciones laborales ha determinado históricamente la institucionalización del vínculo del Estado con las estructuras sociales, lo cual ha conformado la base social, institucional y de identidad de cada país;
- y que, por tanto, la flexibilización laboral, entendida como instrumento de desregulación de la relación salarial, implica la disolución de vínculos sociales fundamentales que cohesionan a la sociedad, lo cual representa un deterioro en las condiciones materiales de vida, un retroceso en los niveles de cohesión social y una resignificación de los valores culturales presentes en las relaciones sociales de producción y de reproducción.

A través del estudio de una de las actividades industriales paradigmáticas, como lo es el sector textil en Chile, pretendemos *re-construir* el proceso de regulación y desregulación del mercado laboral, analizando su conformación e implicaciones con otros fenómenos sociales. Nuestro objetivo es determinar y analizar las consecuencias de la flexibilización laboral en el ámbito económico y social, particularizando en la visión que sobre este proceso tienen los actores involucrados.

Contexto y antecedentes del tema de investigación

En el proceso de industrialización de los países occidentales se encuentra la base de las acciones económicas y sociales de la época actual. Este proceso es el fenómeno que ha determinado no sólo la evolución económica del mundo occidental sino también su desarrollo social, cultural e histórico en los últimos tres siglos. De esta forma, la acción económica se asienta como una forma de acción social, cuya repercusión, por tanto, alcanza prácticamente a todas las esferas de la vida humana.

El siglo XIX se caracteriza por la consolidación del modo de producción capitalista, cimentado en los pilares del pensamiento liberal. El orden social se constituye en torno a la conformación de los Estados nacionales y la masificación de la asalarización de los otrora campesinos pobres, ello en el contexto de un mercado laboral que se perfila “libremente”, es decir, de manera *intencionadamente* autoregulada.

Se produce la irrupción de la llamada “cuestión social”, que no es más que la expresión de las consecuencias sociales de la industrialización. El proceso de toma de conciencia de los asalariados de su condición de clase, y de clase social explotada, es decir, el tránsito de sujeto individual al sujeto colectivo los lleva a articularse en torno a organizaciones reivindicativas, desarrollándose grandes movimientos de trabajadores que trascienden la frontera de lo netamente económico poniendo en entredicho la estabilidad del orden político-social establecido. Los Estados nacionales se ven así en la

necesidad de intervenir en el campo económico y social mediante leyes que regulen el mercado laboral y las condiciones generales de trabajo y de existencia.

La transición del siglo XIX al XX está marcada por la agudización de las luchas obreras y de la acentuación de la mediación del Estado en la relación capital-trabajo. Los sistemas de seguridad social, la regulación de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo, entre otras formas de regulación estatal, son, en su mayor medida, expresión y consecuencia de las batallas y conquistas de los trabajadores, cuya síntesis se expresa en la categorización del trabajo como un derecho ciudadano, pilar fundamental de la integración social.

La conflictividad social se acentúa producto de la aguda crisis económica de los países industrializados durante la posguerra. La reacción se traduce en la conformación de los llamados Estados del bienestar, sostenidos de manera implícita en el llamado “pacto fordista”. Se inicia un período de reconstrucción de las economías nacionales materializado en planes enfocados al logro del pleno empleo y a la ampliación de las garantías sociales (salarios mínimos, seguridad del empleo, ampliación de prestaciones sociales, etc.), reafirmando el Estado social y mediador como instrumento de gestión de los conflictos sociales. El Estado asume un papel activo y protagónico en el desarrollo de las economías locales. De esta forma, se consolidan y amplían los derechos de los trabajadores producto de las conquistas históricas y las concesiones estatales, mediante regulaciones de la legislación laboral, ampliando los avances logrados en el campo social. Se asienta así la norma social de empleo en torno a la estabilidad en el puesto de trabajo y a la seguridad social.

La nueva crisis que afecta a los países industrializados durante la década de los setenta, trae como consecuencia una reacción económica y política que induce a dar un giro radical en el modelo de desarrollo (y productivo) imperante. Esta crisis, considerada de carácter estructural, pone en evidencia los desequilibrios en los campos energético, industrial y financiero. Se levanta un discurso dominante desde el cual se pone en cuestionamiento la capacidad del Estado para solventar las garantías sociales y, a la par, adaptarse a las nuevas necesidades productivas. Los analistas económicos centran su atención en el mercado laboral, en el cual, sostienen, se encuentran los factores de rigidez que obstaculizan el crecimiento de la economía y su ajuste. En otras palabras, es puesta en tela de juicio la propia relación salarial

El denominador común de las medidas adoptadas por los gobiernos es la flexibilización del mercado laboral como solución a la crisis económica y como mecanismo de defensa de la tasa de ganancia capitalista. Propugnan por ello su *desregulación*. En un principio se manifiesta en pequeñas reformas que a partir de los ochenta se consolidan en la estrategia hegemónica de las economías occidentales. En consecuencia, se introducen cambios legislativos fundamentales en materia de seguridad social y en la reglamentación del mercado del trabajo, produciéndose modificaciones fundamentales en temas como la normativa de contratación y despido, la protección social, los costes de mano de obra, la organización del trabajo, etc. La flexibilización, se sustenta, entonces, en las transformaciones hechas en el conjunto de las condiciones jurídicas e institucionales que regulan el uso y la producción del trabajo asalariado, es decir, de la relación salarial. La norma social de empleo

muta hacia una signada por la inestabilidad en el empleo y la desprotección social.

El caso chileno

En Chile los inicios de la relación salarial y de la configuración del mercado laboral se remontan a las primeras décadas del siglo XIX, tras la Independencia del dominio colonial español. La consolidación de este proceso se produce con la conformación de la clase obrera en torno a los centros mineros del norte del país. Pero la extensión de la asalarización es consecuencia de las políticas desarrollistas aplicadas a partir de las primeras décadas del siglo XX. El modelo de “desarrollo hacia adentro”, materializado en las políticas de sustitución de importaciones, pretende consolidar al sector industrial como eje del desarrollo nacional.

Las movilizaciones sociales y sindicales desarrolladas progresivamente desde los inicios del siglo XX, se traducen en conquistas que, a su vez, se materializan en un mercado laboral crecientemente regulado por la acción mediadora del Estado. Sin embargo, el modelo de desarrollo imperante entra en crisis a partir de finales de la década de los cincuenta e inicios de la de los sesenta debido a su agotamiento e incapacidad para resolver problemas de inequidad social y económica básica pero, sobre todo, por las trabas que imponían a la reproducción y expansión del capital.

Los intentos por dar una salida a la crisis dan cuenta del enfrentamiento de clases y de sus respectivos intereses. La primera resolución de la crisis se da en torno a un proyecto de cambio revolucionario, aupado por los sectores populares, que tiene como objetivo la transformación de las estructuras económicas y sociales del país. Sin embargo, este proyecto choca violentamente con los intereses de los poderosos sectores dominantes. El conflicto se resuelve, entonces, a través de la imposición de la fuerza, materializada en el golpe militar de Estado del 11 de septiembre de 1973.

A partir del golpe se inicia un proyecto de *reestructuración capitalista* inspirado en la doctrina neoliberal. Siguiendo los principios de tal doctrina el elemento que constituye el eje de los cambios es la privatización de las actividades económicas y no económicas y el cambio del rol del Estado de *agente activo* en la economía a uno de *garante* de las condiciones económicas, sociales y políticas que permitieran el funcionamiento del mercado como principal asignador de los recursos, es decir, como un mercado autoregulado. Así, las políticas establecidas se fundamentan en la liberalización del mercado, siendo sus principales elementos el control de la inflación, la apertura económica para el comercio y los flujos de capital internacional y medidas de libre mercado en lo concerniente a la determinación de los precios y al funcionamiento de los capitales.

Junto a estas transformaciones se producen consecuentes modificaciones institucionales en la legislación laboral -que dejará la relación salarial sometida a relaciones contractuales individuales-, el sistema de seguridad social, el desarrollo de nuevos esquemas privados para la cobertura de servicios sociales como la educación y la salud, la descentralización del aparato público, etc.. Esto significó la mercantilización de los derechos básicos ciudadanos conquistados a lo largo de la vida republicana del país. También los principios de *refundación* económica tuvieron profundas repercusiones en el ámbito

social y cultural.

La característica común de los gobiernos civiles desde el inicio del período de transición en 1990, ha sido asumir la continuidad del modelo económico neoliberal introduciendo medidas que apuntaran al control de los *costos sociales* originados por el mismo. En función de esto, se asume la propuesta económica de la Comisión Económica para Latinoamérica y el Caribe, CEPAL, denominada de “transformación productiva con equidad”, la cual plantea una estrategia de desarrollo que incorpora los siguientes elementos:

- a) la mantención de los equilibrios macroeconómicos;
- b) la apertura de la economía, iniciándose la segunda fase exportadora;
- c) la creación de nuevos espacios para la inversión privada;
- d) la inversión social (reforma educativa, programas de compensación y asistenciales en general).

Estas medidas lograron, durante la mayor parte de la década de los noventa, un desempeño positivo y estable de los indicadores macroeconómicos, expresados en bajos porcentajes de desempleo, crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB), tendencia decreciente de los precios internos, expansión de las exportaciones, sostenido crecimiento del ahorro interno así como de la inversión extranjera. Tales antecedentes mostraron a Chile como un país exitoso y ejemplar para las demás economías de la región.

Sin embargo, si bien se ha conseguido la transformación productiva, la equidad ha estado ausente del proceso. Así, desde fuera de la lógica del modelo se aprecian las cifras y la realidad del reverso de la moneda, o lo que algunos autores han denominado “la cara oculta del modelo chileno”, como suma de los efectos que se verifican en los trabajadores y los sectores más postergados. Entre ellos la consolidación de la desigualdad en la distribución del ingreso por hogar y de los ingresos per cápita entre los distintos segmentos de la población, la existencia de importantes bolsas de pobreza, alta precarización del empleo producto de los cambios en los patrones de producción, creciendo, por tanto, el subempleo desprovisto de seguridad social, la subcontratación, el trabajo a domicilio, el uso intensivo de la fuerza laboral agrícola, la explotación intensiva de los recursos naturales, base de las exportaciones, que, paradójicamente, constituye uno de los factores de competitividad de los productos chilenos y que sustenta gran parte del elevado crecimiento anual de la economía.

Por último, la fragilidad del modelo, basado en la internacionalización de la economía, se ha evidenciado en el impacto en Chile de las sucesivas crisis internacionales de la década de los noventa (México, Brasil, países asiáticos, alza del precio del petróleo, etc.), dada la alta vulnerabilidad del mismo a las condiciones de los mercados externos. De ahí que 1998 haya representado un punto de inflexión para los éxitos macroeconómicos chilenos.

El sector textil en Chile

La industria textil y de confección en Chile es una de las actividades económicas más antiguas

junto a la agricultura y la ganadería, remontándose sus orígenes a la época previa a la llegada de los conquistadores españoles en el siglo XV. Pertenece al sector tradicional de la economía. Su desarrollo ha estado condicionado a las políticas económicas dominantes en cada período histórico, encontrando su consolidación como actividad económica de primera relevancia en el curso del proceso de industrialización nacional durante las décadas de los treinta a los cincuenta del siglo XX. Su historia y evolución están marcadas por factores que obedecen a tres ámbitos distintos pero estrechamente interrelacionados: el económico, el social y el político.

En términos económicos la industria textil y de confección ha sido un tipo de actividad básica para el desarrollo industrial. Este fue uno de los sectores privilegiados de las políticas desarrollistas, por lo tanto, uno de los que gozaron de mayores cuotas de protección estatal. El tipo de tecnología empleada, de gran durabilidad en el tiempo, se convirtió en uno de los puntos fuertes para su crecimiento durante la vigencia del modelo de desarrollo a través de la sustitución de importaciones, alcanzando altos niveles de integración vertical.

Ello permitió por una parte, que en su interior se consolidaran oficios tradicionales y, por otra, que creciera hasta abarcar un porcentaje tremendamente significativo de la fuerza de trabajo de la industria manufacturera nacional, destacando dentro de ella la mano de obra femenina: se constituyó en la actividad económica industrial con mayor presencia de mujeres.

Desde la perspectiva social, las industrias del textil y de la confección se han caracterizado por el elevado nivel de lucha reivindicativa de sus trabajadores. Sus organizaciones gremiales, cuyos primeros antecedentes se remontan al siglo XIX, han sido pioneras en la actividad sindical nacional. Se trata de un sector que alcanzó los mayores índices de sindicalización de la industria manufacturera, destacando por el espíritu unitario de sus organizaciones (hasta la división de su federación única a principios de la década de los ochenta). Gracias a la fuerza adquirida por sus organizaciones fueron de los primeros trabajadores en obtener conquistas laborales y sociales de primera importancia como la igualdad de sueldos entre hombres y mujeres o los tarifados especiales por procesos productivos. El punto culminante de este proceso fue la obtención, en 1972, del Tarifado Unico Textil que regulaba, a través de comisiones tripartitas, las condiciones laborales y salariales.

Tras el golpe de Estado de 1973 fue también uno de los sectores sindicales más duramente reprimidos a raíz del activo compromiso de sus dirigentes con las políticas de transformación estructural impulsadas por el gobierno de la Unidad Popular. Posteriormente, también los dirigentes de del sector fueron protagonistas en la rearticulación del movimiento político-social de resistencia a la dictadura y en pro del retorno a la democracia. Sin embargo, a partir de mediados de la década de los noventa se ha registrado un fuerte declive de la actividad sindical.

Precisamente debido a su importancia económica y social, el sector ha cobrado también gran relevancia en términos políticos, siendo centro de atención privilegiado de los sucesivos gobiernos y sus políticas económicas y sociales. Ello, especialmente desde las políticas desarrollistas hasta el gobierno de la Unidad Popular, cuando se transformó en la actividad económica que estuvo en la

vanguardia de los cambios, particularmente como un componente central del Área de Propiedad Social de la economía.

Si bien se vislumbraban visos de la crisis del sector en la década de los sesenta, su declive y transformación fundamental se produce como consecuencia de las políticas de apertura de los mercados e internacionalización de la economía chilena que derivaron del modelo neoliberal. A partir de éstas ha debido enfrentar sucesivas crisis que han terminado por asentarse como parte de la situación estructural del mismo, en tanto responden a la vulnerabilidad de los mercados internos frente a los externos. Estas se han materializado en la expulsión masiva de mano de obra del sector, la reestructuración de la cadena productiva signada por la asimetría entre sus diversos eslabones y un alta precarización de las condiciones de trabajo.

Esta situación del sector textil en Chile se inserta también dentro del contexto de declive de la industria manufacturera mundial y de los cambios y transformaciones de las estructuras económicas como producto del proceso de globalización, de redistribución de los papeles a escala mundial con la consecuente reasignación de mercados y el surgimiento de nuevos mercados (especialmente asiáticos) altamente competitivos sostenidos en bajos costes laborales.

Este sector económico, junto al calzado, es uno de los que han alcanzado mayores niveles de “mundialización”, transformándose con ello la distribución de la producción y el comercio de sus productos. La competencia de los mercados emergentes, desde la década de los sesenta, ha obligado a la búsqueda de estrategias de reestructuración y modernización de los modelos productivos en aquellos países donde la industria textil y de confección se encontraba asentada desde los inicios de la propia revolución industrial, así como de las naciones a donde ésta se extendió. El impacto de este proceso se ha reflejado en una polarización entre aquellos que hacen uso de tecnología intensiva en mano de obra (latinoamericanos y asiáticos) y los países con tecnología intensiva en bienes de capital (desarrollados) y en una profunda segmentación del mercado laboral en el ámbito mundial en términos de escala salarial y condiciones de trabajo.

La perspectiva de los actores

Es de especial relevancia para la presente tesis reconstruir los discursos que frente al problema de investigación tienen los actores involucrados, es decir, los trabajadores, los sindicalistas y los empresarios. Son éstos quienes, en definitiva, han dado vida con su trabajo al sector y que han experimentado también, para bien o para mal, las consecuencias de las transformaciones que han sufrido sus empresas.

El sector empresarial de la industria textil y de la confección se ha caracterizado históricamente por estar compuesto por una importante proporción de empresarios extranjeros. Así, muchos empresarios árabes (conocidos como “los turcos”) se asentaron en Chile desde la década de los treinta, consolidaron las más grandes industrias textiles y conformaron un grupo de presión de gran incidencia en la vida económica, social y política del país. En la década de los ochenta se suman a

ellos empresarios coreanos (denominados “los chinos”) que desarrollarán su actividad a través de la instalación de talleres de confección.

Los trabajadores del sector textil, como ya señaláramos, han destacado por el gran peso que han tenido en el interior de la estructura ocupacional nacional, así como, por las características de su activo y comprometido accionar sindical.

La relación entre ambos actores ha sido tan compleja como lo puede ser la relación capital-trabajo. *Esencialmente* antagonica ha atravesado por periodos concretos de *cooperación*. Desde principios del siglo XX encontramos en las industrias del textil la presencia de los distintos tipos de formas de control de la fuerza de trabajo, que se corresponden con la heterogeneidad de las empresas presentes en el sector: desde el control simple expresado en relaciones paternalistas y un sindicalismo apatronado y *amarillo* en las pequeñas empresas; el control institucionalizado materializado determinadas formas de organización del trabajo y la producción, al que se han opuesto los grandes sindicatos comprometidos y *rojos* en las grandes empresas; hasta las formas más despóticas de control a las que ni la humillación personal se opone, presente sobre todo en los pequeños talleres que bordean la legalidad.

El punto de máxima tensión entre estos actores fue durante el periodo de la Unidad Popular, cuando las fábricas textiles estuvieron a la cabeza de las industrias expropiadas para ser incorporadas en el Area de Propiedad Social de la economía y los trabajadores pasaron a ocupar responsabilidades no sólo de producción sino también de gestión y administración en sus empresas, ante la consternación de sus dueños. Pero lo que para unos era un sueño hecho realidad y para otros una pesadilla se revertió a partir de la toma del control de las fábricas por los militares, tras el golpe de Estado de 1973.

Estructura y contenido de la tesis

La tesis se compone de dos partes. La primera contiene el marco teórico y metodológico que hemos utilizado para abordar el tema y al problema de investigación. Está compuesta de tres capítulos:

el capítulo 1 expone los elementos teóricos de la configuración del mercado laboral. Se sintetizan los conceptos más relevantes para analizar los componentes de este mercado: las principales teorías que se han desarrollado en torno al mismo, tales como la procedente del pensamiento económico clásico y los modelos alternativos de explicación; las interpretaciones frente a la organización del trabajo y la producción, y; a los cambios acaecidos en estos ámbitos cuales son las teorías provenientes de la escuela de la regulación, la especialización flexible y los nuevos conceptos en la producción. En su última parte se profundiza en el concepto de flexibilización del mercado laboral, su origen, sus fundamentos y concepciones alternativas, los diversos ámbitos y medidas que lo componen; así como otros términos surgidos de la transformación de la norma social de empleo;

el capítulo 2 se adentra en el proceso histórico que ha dado lugar a la configuración del mercado

laboral. Se introduce este recorrido con el proceso y los efectos de la revolución industrial y la institucionalización de las relaciones laborales y la extensión de la relación salarial que ésta originó. Ello como antecedente previo y necesario para la regulación del mercado laboral. Luego se analiza la particular importancia que en este proceso cobró el predominio de la relación salarial fordista. Posteriormente se aborda la desregulación del mercado laboral tras la reestructuración económica iniciada en la década de los setenta. Se revisan diversas experiencias sobre la materialización de una de las herramientas preferentes de la reestructuración como son las políticas de flexibilización laboral. Finaliza el capítulo con un somero análisis de sus efectos en el ámbito productivo;

el capítulo 3 contiene el marco metodológico bajo el cual se ha desarrollado la investigación. Este se ha sostenido en cinco perspectivas: el método histórico, el crítico-racional, el comparativo, el cualitativo y el cuantitativo. La información primaria ha emanado de 27 entrevistas semiestructuradas realizadas a trabajadores, sindicalistas y empresarios del sector textil chileno. El contenido de las entrevistas ha sido interpretado mediante el análisis sociológico de discurso. En este capítulo se *re-construye* el recorrido que se ha seguido en el curso de la investigación a través de sus distintas etapas, es decir, desde la selección del tema y la determinación del problema de investigación, hasta el trabajo de campo y la redacción final del presente documento. La información secundaria se ha obtenido a través de la consulta y análisis de diversas fuentes estadísticas y de bibliografía especializada.

La segunda parte contiene el estudio de caso en que se ha centrado el objeto y el problema de investigación: el sector textil chileno. Está conformada por cinco capítulos:

el capítulo 4 aborda el proceso de regulación y desregulación del mercado laboral en Chile. Este proceso ha sido analizado desde sus primeros antecedentes tras la Independencia, la consolidación y extensión de la relación salarial después de la industrialización y en el marco del modelo de desarrollo vía sustitución de importaciones, hasta la crisis de este modelo y su resolución a través de la confrontación entre un proyecto de cambio revolucionario y otro de reestructuración capitalista sustentado en el modelo neoliberal. Termina el capítulo con las consecuencias que se han derivado del triunfo e imposición de éste último proyecto, particularizando en el ámbito económico y social;

el capítulo 5 en su primera parte contiene una presentación del sector textil en Chile en términos de su organización productiva y del trabajo así como de las condiciones laborales. Posteriormente se analiza su evolución histórica y económica a través de dos grandes etapas; la primera de crecimiento y expansión, en el contexto de la industrialización nacional, cuando se consolida como uno de los sectores más relevantes para el desarrollo industrial, y el segundo, de crisis y transformación, en el marco de la aplicación modelo económico neoliberal introducido desde 1973 hasta la actualidad, periodo en que sufre cambios estructurales de gran relevancia;

el capítulo 6 presenta, a través del análisis de información primaria y secundaria, el actual perfil de las

industrias textiles y de confección en términos de su ubicación espacial y sus principales características. Posteriormente el análisis se centra en las formas a través de las que ha cobrado vida la flexibilización laboral en el sector y las transformaciones en su estructura productiva evidentes a partir de la fragmentación de la cadena productiva. Estos hechos empíricos se contrastan con algunos de los modelos teóricos actualmente dominantes;

el capítulo 7 presenta las consecuencias de la flexibilización laboral en el sector textil, a partir de la interpretación de los discursos que los actores involucrados (trabajadores, sindicalistas y empresarios) hacen de este proceso. Se constatan así sus efectos en el ámbito de la fábrica, la cultura laboral y las relaciones laborales, las organizaciones sindicales así como el impacto familiar y social de la “gran transformación” acaecida. Se enfatiza especialmente en los aspectos económicos y sociales involucrados en este proceso;

el capítulo 8 expone las conclusiones de la investigación. Los resultados empíricos del proceso flexibilización laboral en el sector textil muestran una realidad distinta a la planteada por diversos planteamientos teóricos, especialmente el referido al modelo de “empresa flexible”. De la materialización de este proceso en el caso analizado se evidencia que si bien la flexibilización se enmarca en una estrategia global de reestructuración económica, en el ámbito de la empresa se concreta en medidas selectivas, es decir, en tácticas de sobrevivencia empresarial y no en una estrategia de desarrollo industrial que otorgue un nuevo papel al factor trabajo. Su impacto en el ámbito económico se evidencia en la reestructuración de la cadena productiva del sector, proceso que ha implicado la expulsión masiva de fuerza de trabajo y un sistemático deterioro en las condiciones de trabajo y empleo. En el social se expresa en un cambio de pautas de comportamiento asociativas y de valores sociales, y en la fractura de estructuras sociales básicas.

* * *

El tema de la flexibilización laboral no sólo es tremendamente amplio, sino que también ha cobrado máxima actualidad en las últimas tres décadas. Esta temática ha dado pie al surgimiento de múltiples teorías interpretativas de los cambios, cuya discusión, inacabada, domina los debates teóricos, políticos y académicos. También enfrenta a los actores que viven el proceso en su realidad cotidiana. Ello, particularmente, por el impacto de sus consecuencias, las que trascienden el ámbito netamente laboral, para erigirse como una nueva forma de control social.

Con la presente tesis doctoral hemos pretendido contrastar hechos con teorías, desvelar la manera en que se ha materializado una determinada forma de acción económica y social, y aportar con ello nuevos elementos sobre esta realidad y respecto a esos debates, debates sobre un proceso aún en curso, y, por tanto, sobre el cual es posible construir nuevas perspectivas y emprender nuevas líneas de investigación. Entre éstas podemos proponer la incidencia de los cambios en otros colectivos de trabajadores, los mecanismos de asimilación y/o las formas de resistencia sindical y social a las transformaciones, la comparación de los procesos y resultados en sectores económicos de distintos países, el futuro de la propia relación salarial, ya transformada, y la viabilidad de un modelo social cuya única certeza es la continua incertidumbre sobre su futuro.

PRIMERA PARTE:

**MARCO TEORICO
Y METODOLOGICO**

CAPITULO 1

Elementos teóricos de la configuración del mercado laboral

El presente capítulo contiene elementos teóricos de la configuración del mercado laboral en el modo de producción capitalista. Se inicia con la exposición de conceptos fundamentales para analizar la organización de la producción. Se analizan las teorías que han dado origen y explicación al concepto de mercado laboral convencional y se exponen teorías alternativas y críticas frente al mismo. Se presentan perspectivas teóricas de los cambios acaecidos en la organización del trabajo en las tres últimas décadas. Finalmente, se desarrolla el concepto de flexibilización, sus diversos tipos, las medidas que comprende y otras nociones asociadas, como son empleo atípico, empleo precario y precarización del empleo.

*“Tres son los elementos de la producción,
el trabajo, la ciencia y el capital.”
Socialismo Utópico, S/f.*

1. INTRODUCCION: PRINCIPALES CONCEPTOS DE LA ORGANIZACION DE LA PRODUCCION

1.1 El trabajo

El trabajo es la acción consciente, esencialmente social, que constituye una de las bases de la existencia de la especie humana, así como uno de sus rasgos distintivos. Tanto su concepción como su expresión material y su valoración han evolucionado a través de la historia adecuándose a las distintas conformaciones sociales, culturales y económicas de cada sociedad. Las transformaciones que ha registrado han dependido, fundamentalmente, de factores como el nivel de necesidades considerado como satisfactorio para el grupo, el grado de desarrollo tecnológico alcanzado por el mismo, la resolución que en cada momento histórico han tenido los conflictos latentes entre los distintos agentes que han participado en las instancias que dan cuerpo a la actividad productiva, y las instituciones sociales imperantes en cada sociedad. Estas últimas han jugado un rol gravitante en el proceso, determinando las pautas de distribución del producto social, el tipo de división del trabajo y las formas de coordinación y de control de la actividad productiva.

Los factores señalados han dado lugar a diversas configuraciones de la actividad laboral que han incidido, a su vez, en el contenido de la misma, en sus efectos sociales y en la experiencia individual y colectiva de las personas que la desarrollan. Así, el trabajo no sólo modela la vida económica sino que también constituye una experiencia vital global. Por ello, la comprensión de su modo de articulación en una sociedad dada constituye una puerta fundamental para el entendimiento del conjunto de ésta y de las características de su evolución.

Es posible distinguir entre distintos tipos de trabajo: el forzado, el reproductivo o doméstico y el mercantil. Este último puede adquirir gran cantidad de formas: autónomo o asalariado, formal o informal, comprendiendo entre éste último "una amplia gama de actividades irregulares, temporales u ocasionales que se llevan a cabo para obtener dinero y diversas actividades que producen valores de uso, bienes y servicios para el consumo directo del individuo y de su familia o de otros individuos y sus familias, que son más o menos necesarias para la supervivencia de unos individuos que se distribuyen en diferentes estructuras domésticas" (Mingione, 1993:114). Pero independientemente de las formas que adquiere, el trabajo está inserto en un entramado de relaciones sociales, culturales y económicas que configuran su carácter de proceso social.

El paso de la sociedad feudal a la capitalista implicó un cambio radical tanto en la conformación societaria imperante hasta esa época en el mundo occidental, como en la estructuración del trabajo, generándose un nuevo estadio en el desarrollo histórico de la humanidad. Uno de los hechos de mayor

relevancia del cambio de modo de producción, fue el paso de la producción directa de los medios de subsistencia de y para los propios productores y para sus señores, a la obtención de una determinada renta como retribución a la actividad realizada, es decir, el proceso de asalarización. Es el tránsito del campesino-vasallo al obrero-proletario. Esto implicó un extenso e intenso proceso de cambio en las condiciones en que la mayor parte de la población accedió a los recursos productivos y a la distribución de los excedentes generados colectivamente.

Así, la generalización del trabajo asalariado desde el siglo XIV y su predominio a partir del surgimiento del capitalismo industrial en el siglo XVIII (Braverman,1986), se impone como el rasgo distintivo de las economías capitalistas, el cual depende de una particular distribución de los procesos productivos y de unas determinadas instituciones sociales. El trabajo *mercantil* pasa a constituirse en el eje de la actividad económica.¹

Este proceso va aparejado a una nueva configuración de las relaciones sociales de producción y reproducción. Los lazos personales de fidelidad que caracterizaban las relaciones estamentales en el feudalismo, en las cuales de entremezclaban lo económico con lo político en el marco de la comunidad local, son reemplazados por relaciones netamente económicas, extendiéndose su radio de acción al ámbito nacional e internacional a través de productores interdependientes.

Se produce así el divorcio entre el sistema político y el económico. Ello supone la distinción y divorcio entre el *hombre político* y el *hombre económico*; "el capitalismo descansa en la 'reciprocidad negativa' de la economía y de la política: la dominación de la burguesía como clase se asegura mediante las libertades políticas que 1) liberaran al mercado de la influencia o control político, estableciendo una oposición entre las apetencias egoístas (la búsqueda del beneficio) en la esfera económica y la 'participación universal' ofrecida en la esfera de la política, 2) permiten a los hombres, por tanto, disponer de sí mismos en el mercado como agentes 'libres' (por contraste con su situación en el feudalismo donde estaban atados por obligaciones que trascendían las consideraciones de mercado)" (Giddens,1994:37).

Asimismo, la extensión del trabajo asalariado, en gran medida, está determinado por los cambios sociales e institucionales específicos que originaron la acumulación de derechos de propiedad en un reducido número de individuos y privaron a las grandes mayorías de recursos productivos propios. "La consideración de estos cambios institucionales indica que el trabajo asalariado no constituye una situación natural, transhistórica, sino que se trata del resultado específico de un proceso social" (Recio,1997:42). En este sentido, la globalización de este proceso en el mundo occidental no es producto de la búsqueda de eficiencia social en la que todos los miembros del conglomerado social participen en igualdad de

¹ En términos históricos la generalización del trabajo asalariado es un fenómeno relativamente reciente puesto que hace no más de un siglo que se ha convertido en un fenómeno dominante; "en Estados Unidos, quizá cuatro quintas partes de la población eran autoempleadas en la primera parte del siglo diecinueve. Hacia 1870 esta proporción había declinado a un tercio de la población y por 1940 a no más de un quinto; en 1970 solamente cerca de una décima parte de la población se encontraba en condiciones de autoempleo. La rapidez con que ha obtenido supremacía en un buen número de países enfatiza la fuerza extraordinaria de esta tendencia de las economías capitalistas a transformar todas las formas de trabajo en trabajo asalariado" (Braverman,1986:70). Al respecto, véase también Gordon, Edwards y Reich (1986).

condiciones, sino que es el resultado de confrontaciones sociales en las que algunos grupos intentan imponer sus intereses al conjunto de la sociedad y consolidar las instituciones que mejor se adapten a los mismos.

La existencia del trabajo asalariado contiene dos elementos que están en permanente tensión. Por una parte, supone condiciones formales de libertad, es decir, que las personas poseen el control sobre su capacidad de trabajo para disponer libremente de ella en función de sus necesidades. En este sentido, el contrato laboral estipula las limitaciones de la relación con los empleadores. Por otra, implica una relación de dependencia económica, puesto que los sujetos no tienen acceso a otros recursos productivos que les permitan obtener sus medios de vida, debiendo *vender* su fuerza de trabajo a quienes poseen la propiedad de los medios de producción y, por ende, tengan la capacidad para *comprar* dicha fuerza. Este nuevo tipo de dependencia, al centrarse en lo económico, como lo señalara Marx (1974) desintegra la integralidad del ser humano (individuo persona/ individuo de clase), en tanto éste pasa a ser valorado meramente por su capacidad de trabajo, es decir, por su fuerza de trabajo.

La apropiación de los medios de producción en un número reducido de personas se erige como la característica principal del modo de producción capitalista. Por una parte, ésta es estratégica en tanto constituye el medio para producir riqueza, y, por otra, legitima el acceso a otros dos derechos adicionales: participar de una parte del producto social proporcionalmente a la cantidad de capital (recursos naturales y medios de producción) aportados, es decir, la tasa de ganancia o rentabilidad, y poseer la potestad sobre la dirección del proceso productivo.

A partir de estos tres elementos (separación de los trabajadores de la propiedad de los medios de producción, libertad formal para la venta de la fuerza de trabajo y crecimiento del capital del comprador de fuerza de trabajo) se dan las condiciones necesarias para que se pueda realizar la compra y venta de la fuerza de trabajo. Y, si bien las relaciones de intercambio (mercancías-dinero) son necesarias para la producción capitalista, es precisamente la venta de la fuerza de trabajo la que distingue a este tipo de producción. (Braverman, 1986)

En consecuencia, la condición salarial se extiende en el momento en que la mayor parte de la población es excluida de los derechos sobre los recursos naturales y los medios de producción. Así, el empleo asalariado es *la* alternativa vital. En otras palabras, los sujetos deben vender su fuerza de trabajo como única vía para proveerse de los medios de subsistencia.²

² Si bien los aspectos históricos de la asalarización los expondremos en el capítulo 2, cabe aquí precisar que ha estado determinada por distintos procesos, en cada uno de los cuales las formas de la intervención de las instituciones políticas y estatales ha sido fundamental. Entre estos procesos, Recio (1997) menciona: a) *cambios en las normas de propiedad de la tierra* que han provocado la concentración de la propiedad de ésta y la limitación de su acceso a los sectores más deprimidos de la sociedad. Lo cual se ha logrado, entre otras formas, a través del cercamiento de tierras de libre acceso, la conversión de antiguas formas de propiedad comunal de la tierra en propiedad privada, el acortamiento de los períodos de arrendamiento con objeto de presionar a los arrendatarios, la expropiación y comercialización de tierras comunales y eclesiásticas; b) *liquidación de los sistemas de protección tradicionales* contra la pobreza e introducción de numerosas medidas represivas contra los parados, los pobres y los mendigos. El ejemplo límite lo constituyen las Workhouses británicas introducidas por la ley de Pobres de 1834; c) *uso intensivo de trabajo forzado* allí donde era escaso encontrar mano de obra voluntaria. Esto revitaliza situaciones de esclavitud en los albores del desarrollo industrial, en particular en la elaboración de productos claves del nuevo

En las sociedades capitalistas las actividades productivas no se desarrollan sobre el criterio de la satisfacción de las necesidades generales de la sociedad, generando una producción acorde con éstas, sino según la satisfacción del beneficio individual del capitalista. El logro de este beneficio surge como el motor y fin de la actividad económica. Este beneficio se obtiene a través de la *plusvalía* generada por el trabajo productivo asalariado, plusvalía de la cual se apropia el capitalista y que se transforma en capital. (Marx, 1990) Este es el producto último e infinito de la producción capitalista; último en tanto su obtención es su objetivo, e infinito, en tanto tiene la capacidad de reproducirse sin límites: "el capital es (...), *valor* que se *valoriza* a sí mismo, valor que genera valor" (Ibid.:101). De esta forma, el poder social de los individuos y su capacidad de incidir en la vida económica está sujeto a la cantidad de capital poseído. Asimismo, en la disociación entre la producción y el consumo, es decir, en la sobreproducción (dado por primera vez en la historia), Marx centra la causa de las crisis cíclicas del capitalismo.

El modo de producción capitalista se organiza en torno a unidades de capital con metas de producción propias circunscritas a la obtención del máximo beneficio y que compiten con otras unidades productivas. La interacción entre estas unidades para el intercambio de bienes se produce a través de los mercados, no mediando ninguna otra institución entre la producción y el consumo. Ello permite presentar a las economías capitalistas como "un conjunto de mercados interrelacionados entre sí por múltiples compras y ventas que deben llevar a cabo los participantes en esta sociedad para alcanzar sus objetivos de supervivencia y de acumulación" (Ibid.). Se desarrolla así el proceso de acumulación de capital que es el fin último del sistema y el que permite su reproducción.

Paralelamente existen otras instituciones que participan en el sistema, como son el Estado, el marco normativo (las leyes) y los medios de intercambio (dinero). En particular, el Estado lejos de jugar un papel neutro en el sistema, interviene activamente: "el Estado capitalista de esta forma no es solamente un órgano que coordina y hace cumplir los contratos de los que depende el capitalismo: la misma existencia del Estado y de la política (en el sentido que le daba Marx) se fundamenta en las más íntimas condiciones de la producción capitalista" (Giddens, 1994: 37).

Uno de los mercados que participan en esta estructura es el laboral, instancia que reúne los mecanismos y las instituciones específicas que regulan el empleo asalariado.

1.2 El trabajo y la fuerza de trabajo

La distinción de los conceptos *trabajo* y *fuerza de trabajo* es central para el análisis de la composición y funcionamiento del mercado laboral. El primero es la actividad ejercida por los sujetos en determinadas condiciones, es decir, el trabajo efectivo. En tanto que la fuerza de trabajo es la capacidad o potencialidad de trabajo de los sujetos, para los clásicos es la *mercancía* que se vende en el mercado laboral. En palabras de Marx, es "el conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole" (1984:203). Es el elemento activo de la producción y la principal de

mundo industrial (el algodón, por ejemplo).

las fuerzas de producción, ya que es la que crea riqueza poniendo en movimiento los medios de producción; "el uso de la fuerza de trabajo es el *trabajo mismo*. El comprador de la fuerza de trabajo la consume haciendo *trabajar* a su vendedor. Con ello este último llega a ser *actu* (efectivamente) lo que antes era sólo *potentia* (potencialmente): fuerza de trabajo que se pone en movimiento a sí misma (...)" (Ibid.:215).

La existencia de fuerza de trabajo presupone, por tanto, la existencia de los propios sujetos; "...), la fuerza de trabajo en acción, el trabajo mismo, es la propia actividad vital del obrero, la manifestación misma de su vida" (Marx, 1985:10). La producción de fuerza de trabajo requiere así su propia reproducción, la cual logra a través de la obtención de los medios de subsistencia. Para la adquisición de éstos se requiere vender la propia fuerza de trabajo por el tiempo necesario para la obtención de los mismos. De esta forma "el *valor de la fuerza de trabajo* es el valor de los *medios de subsistencia necesarios* para la conservación del poseedor de aquella" (Marx,1984:207).

En la tradición marxista, el trabajo es el elemento compartido entre las mercancías y es lo que les otorga su valor. Un bien adquiere valor porque es producto del trabajo humano. En ello reside el valor (valor de cambio) de las mercancías y no solamente en el hecho de ser objetos que tienen utilidad (valor de uso). Asimismo, lo que posibilita el intercambio equivalente entre mercancías es que éstas también son producto del trabajo.

El valor de la mercancía, a su vez, está determinado por la cantidad de trabajo socialmente necesario para su producción, medido en función del tiempo de trabajo socialmente necesario, este último es "el requerido para producir un valor de uso cualquiera, en las condiciones normales de producción vigentes en una sociedad y con el grado social medio de destreza e intensidad de trabajo" (Ibid.:48). Cuanto mayor sea la cantidad de tiempo de trabajo involucrado en la producción de una mercancía mayor será su valor de cambio. La tecnología permite disminuir el tiempo de trabajo requerido para determinado nivel de producción, por ende, disminuye el valor de la fuerza de trabajo empleada pero, en tanto, el manejo de la tecnología requiere mayores niveles de cualificación ésta se revaloriza. Por ello a mayor cualificación de la fuerza de trabajo, tanto su precio como el valor de las mercancías que produce será mayor.

Al respecto, es preciso señalar que no todo trabajo asalariado es trabajo productivo. Cabe distinguir entre *trabajo productivo* y el *trabajo improductivo*, ya que sólo el primero genera plusvalía y, por ende, valoriza el capital. El trabajo productivo es aquel que se incorpora en el proceso productivo y se consume en el mismo, es decir, que participa en la creación de mercancías (valores de cambio), transformándose el mismo en un factor de producción. En ello radica el valor de uso específico del trabajo productivo asalariado. En tanto, "cuando se compra el trabajo para consumirlo como *valor de uso*, como servicio, no para ponerlo como *factor vivo* en el lugar del valor del capital variable e incorporarlo al proceso capitalista de producción, el trabajo no es trabajo productivo y el trabajador asalariado no es trabajador productivo. Se consume su trabajo a causa de su valor de uso, no como trabajo que *pone valores de cambio*, se consume *improductivamente*, no productivamente"(Marx,1990:80). Esta distinción es fundamental por su incidencia en el proceso de acumulación del capital, ya que la explotación del trabajo

productivo es una de las condiciones esenciales de la reconversión de la plusvalía en capital.

Esta cualidad de la fuerza de trabajo de generar valores de cambio es lo que la distingue de las mercancías que se intercambian en los otros tipos de mercados (materias primas, bienes). La fuerza de trabajo, en tanto competencia humana, no es una *mercancía* propiamente tal, debido a que sus características materiales contienen elementos totalmente ajenos a los productos-mercancías como es, de partida, la propia capacidad de realizar ciertos tipos de actividad con intensidades variables. A ello se suma que la transformación del trabajo potencial en real está condicionado por la subjetividad inherente a los trabajadores, así como por su trayectoria histórica, por su conciencia, por las condiciones de trabajo, y por el entorno técnico en el que desarrolla la actividad productiva. (Braverman,1986) "La capacidad distintiva de la fuerza de trabajo humana no es tanto su capacidad de producir un excedente, sino más bien, su carácter inteligente y orientado hacia alguna meta, lo cual le da una adaptabilidad infinita y produce las condiciones sociales y culturales para la ampliación de su propia productividad, en forma tal que su producto excedente puede ser continuamente ampliado" (Ibid:74). Desde la perspectiva empresarial es esta potencialidad de la fuerza de trabajo el sustento de la expansión de su capital.

De ahí que sea necesario para el capitalista crear los mecanismos para la maximización de la fuerza de trabajo, es decir, para aumentar su rendimiento y con ello la productividad del trabajo. "La plusvalía aparece cuando el capitalista es capaz de extraer más trabajo del trabajador que el que está incorporado en el valor de la fuerza de trabajo (el salario)" (Gintis,1983:158). De ahí que el trabajo no se pueda analizar como una mera relación de intercambio; "el trabajo proveniente de un trabajador depende, además de su biología y su destreza, de su estado de conciencia, su grado de solidaridad con los demás trabajadores, las condiciones del mercado de trabajo y la organización social del proceso de trabajo. Así, el trabajo no se puede reducir ni a relaciones mercantiles ni a la tecnología solamente; más bien debe otorgársele un *estatus* especial como **relación social**" (Ibid., negrita añadida).

Esta distinción entre trabajo y fuerza de trabajo pone de relieve que la organización del trabajo en las unidades de producción contiene aspectos centrales del conflicto de clases que se da en el interior de ésta; "la organización del trabajo es el producto histórico de una interacción dinámica entre la tecnología y las relaciones de clase. No sólo se deben entender en función de la extracción de plusvalía cuestiones como la duración de la jornada laboral y la distribución de los ingresos entre los capitalistas y los trabajadores, sino también la estructura de la autoridad jerárquica, la parcelación de las tareas, las diferencias salariales, la discriminación racial y sexual, que son características básicas de la empresa capitalista" (Ibid.:159).

Trabajo y fuerza de trabajo no sólo comprenden cuestiones distintas sino que también se expresan en ámbitos diferentes. El mercado estipula mediante los contratos laborales, las condiciones generales de venta de la fuerza de trabajo (horarios, duración del contrato, etc.). Es decir, estos acuerdos contractuales consisten en un contrato de disponibilidad del trabajador durante el tiempo de trabajo convenido, pero en éstos "no se especifica ni el ritmo ni el grado de implicación con que el trabajador desarrollará su actividad. (...) el trabajo realmente realizado depende del sistema de organización, supervisión, motivación e incentivo que desarrollan las empresas y de las acciones, individuales y colectivas de los trabajadores, algo que en suma no está predeterminado en el mercado sino que corresponde al mundo más amplio de las

relaciones sicotécnicas de producción. En el mercado se fijan las condiciones generales, pero es en el interior de la empresa donde éstas se transforman en trabajo efectivo. Por esto, el mercado sólo resuelve una parte de la cuestión y en ningún caso compra o se vende trabajo que no es más que la acción resultante del funcionamiento organizativo de la empresa y de los comportamientos, colaborativos o conflictuales de los trabajadores"(Recio,1997:75).

Así, se puede discernir entre las condiciones potenciales -del uso de la fuerza de trabajo, establecidas por el mercado- y el resultado efectivamente conseguido -el trabajo, desarrollado en la empresa-. Por ello, el concepto de *mercado de trabajo* aparece como inadecuado para expresar la realidad que pretende abarcar. En este sentido, los términos de *mercado de fuerza de trabajo* o *mercado laboral* aparecen más pertinentes para "diferenciar la fijación de las condiciones de intercambio, la realización efectiva de la actividad laboral, que tienen lugar en espacios distintos y bajo reglas diferentes" (Ibid.).

Esta distinción entre los conceptos de trabajo y fuerza de trabajo, es obviada por la teoría clásica y neoclásica y con ello la existencia del conflicto y la lucha de clases en los centros de trabajo. "El suponer que el trabajo potencial (fuerza de trabajo) se convierte automáticamente en trabajo real elimina de antemano el posible conflicto personal entre el poseedor del trabajo potencial (el trabajador) y el utilizador del trabajo real (el empleador) y reduce la relación existente entre ambos a una relación de mercado, mediada por el salario y perfectamente definida en todos sus extremos" (Toharia,1983:18).

2. EL MERCADO LABORAL

2.1 El modelo clásico y neoclásico del mercado laboral

Los diversos estudios y teorías sobre el mercado laboral se ordenan, principalmente, en función de la concepción que sobre el rol de los agentes intervinientes tengan los distintos autores. A grandes rasgos, estos se dividen entre los que sostienen que las *fuerzas del mercado* son las variables fundamentales que determinan los procesos que tienen lugar en este mercado, y los que le asignan esa función a las *instituciones* y/o a las relaciones sociales presentes en él. Las nociones que han primado sobre el mercado laboral y su funcionamiento en los análisis económicos tradicionales provienen de la teoría clásica y neoclásica, es decir, a la primera perspectiva señalada. Prácticamente el conjunto de interpretaciones alternativas parten de una revisión crítica de estas teorías.

Los autores clásicos homologan el funcionamiento del mercado laboral al de los mercados de productos. Desde esta perspectiva la actividad económica está regida por la interacción de un gran número de unidades productivas que compiten entre sí, en condiciones de competencia perfecta, en función de maximizar sus propias ganancias. En esta competencia interviene el juego de la oferta y la demanda, donde la oferta son los trabajadores que ponen en el mercado su fuerza de trabajo en venta y la demanda de las empresas que la compran. La *mercancía* intercambiada es la fuerza de trabajo a cambio de un salario cuyo precio está en función de la cantidad de demanda y de oferta disponible. En palabras de Hicks bajo esta perspectiva el mercado de trabajo es "la totalidad de los puestos de trabajo para los que, una vez alcanzado el equilibrio (...) hay un sólo salario y se vacía el mercado" (citado por Villa,1990:25).

Los cinco supuestos básicos desarrollados por la economía clásica y neoclásica respecto del mercado, y que son también el marco general atribuido al funcionamiento del mercado laboral, son³:

- 1) *la racionalidad individual como motor de la economía*: la sociedad está conformada por individuos aislados motivados por alcanzar sus propios objetivos. Guiados por el principio de la racionalidad los individuos son capaces de seleccionar entre medios escasos los más eficaces para el logro de sus objetivos;
- 2) *el intercambio de productos*: la existencia, por una parte, de un conjunto de productos que están dados en cantidades fijas y que serán materia de intercambio, puesto que cada individuo estará interesado en intercambiar los productos propios por los que no posee en función de la satisfacción de sus necesidades. Y, por otra parte, la existencia de bienes escasos; los recursos productivos (tierra, fuerza de trabajo, capital) que participan en la producción de todos los bienes. En este punto cabe distinguir entre mercado de bienes y mercado de factores, en el primero los compradores son los consumidores finales y los vendedores son las empresas y, en el segundo, los compradores son las empresas y los vendedores son los individuos que poseen factores de producción;
- 3) *las condiciones del intercambio*: el intercambio de factores o bienes se debe dar en una situación ideal regida por la existencia de:
 - competencia perfecta: situación en la que ningún participante en el mercado tiene una preponderancia sobre otros de tal manera que afecte el funcionamiento del mismo;
 - información perfecta respecto a las condiciones del intercambio: calidad del producto, precios de compra y de venta de los productos;
 - movilidad perfecta: inexistencia de trabas para la entrada y salida de compradores y vendedores en un mercado determinado;
- 4) *la independencia de la oferta y la demanda*: las decisiones de comprar y de vender son completamente independientes y están condicionadas sólo por los objetivos que tanto compradores como vendedores se han fijado;
- 5) *el equilibrio entre oferta y demanda*: la flexibilidad de precios; éstos varían en función de la situación que se establece entre la demanda y la oferta de cada producto. Las fluctuaciones de precios regularán la cantidad de demanda y de oferta, lo que generará el equilibrio en el sistema.

En este marco de análisis el trabajo es considerado como uno más de los factores de producción junto al capital y a la tierra, es decir, como un mero elemento necesario (un bien económico) para la producción de (otros) bienes. Por tanto, su demanda estará conformada por las empresas que requieren de su utilización para la producción y la oferta la constituirán todos aquellos sujetos que puedan trabajar y quieran vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario.

2.1.1 La oferta y la demanda de fuerza de trabajo

³ Respecto a los supuestos de la economía clásica y neoclásica sobre el funcionamiento del mercado, véase Villa (1990), Toharia (1993), Recio (1997), entre otros.

La oferta de fuerza de trabajo

La oferta de fuerza de trabajo, desde la perspectiva de la teoría clásica, está conformada por el conjunto de la población en edad de trabajar y que está en condiciones físicas para hacerlo. Gran importancia en la decisión de vender la fuerza de trabajo se le otorga a la existencia de fuentes de ingresos alternativos (ingresos no monetarios o secundarios): subsidios de desempleo, pensiones u otro tipo de transferencias o subsidios que realiza generalmente el Estado. Si su volumen es alto desestimulará la oferta de trabajo pues obviamente las personas requerirán de un salario menor para su subsistencia.

El modelo neoclásico introduce un elemento de análisis nuevo al caracterizar la composición de la oferta. Los neoclásicos destacan el *carácter voluntario* o de *preferencia* de la oferta; es la llamada "teoría de la elección del consumidor". Esta plantea que la decisión de participar en el mercado laboral es una opción individual y libre de los sujetos, en tanto que cada uno decide si quiere trabajar, por cuánto tiempo, con qué intensidad y a qué precio está dispuesto a hacerlo. Las variables que inciden en esta decisión son el monto establecido como retribución a las horas trabajadas así como el tipo de consumo y de calidad de vida que se posea o a la que se quiera acceder, cuestiones influidas tanto por el ambiente social como por las particularidades psicológicas de cada individuo.⁴

Otros factores claves que inciden en la decisión de la oferta de trabajo a participar en el mercado laboral son el "efecto de sustitución" y el "efecto renta". Se originan con las variaciones en el precio del trabajo puesto en relación con el tiempo de trabajo y con el tiempo libre o de ocio. El primer efecto alude a que un aumento en el precio de la hora de trabajo implicaría también un aumento del costo de tiempo de ocio, lo que impulsaría a los sujetos a emplearse más tiempo. Ello a partir de la consideración que sustituir tiempo de ocio por tiempo trabajado es más beneficioso con el aumento del precio de la hora de trabajo. El efecto renta explica una reacción contraria al mismo fenómeno. En este caso, la elevación del precio de la hora de trabajo induciría a trabajar menos horas, en tanto se requiere menor tiempo de trabajo para obtener los mismos ingresos que permiten mantener el nivel de vida precedente a la elevación del precio de la hora de trabajo. En suma, la participación en el mercado de trabajo es una elección entre ocio y renta, entonces; la cantidad de fuerza de trabajo ofrecida estará condicionada por el precio de ésta.

Desde esta perspectiva, el análisis obvia hechos de la realidad que condicionan la supuesta libertad de las personas para vender su fuerza de trabajo. En esta *opción* de trabajar intervienen una serie de factores como son el que no siempre sea posible elegir la cantidad de horas de trabajo, ni las condiciones laborales y los costos en que incurren los trabajadores al aceptar un trabajo (pago de impuestos, transporte, etc.) (Toharia,1983) También se considera que cada trabajador adopta su decisión de emplearse con

⁴ Desde la óptica neoclásica el trabajo es concebido únicamente como un medio para obtener un fin: el salario. Según Fina y Toharia esta concepción está muy vinculada a la perspectiva que sobre el trabajo y los propios trabajadores tenía Taylor a fines del siglo pasado. Para este ingeniero norteamericano, inventor de la Organización Científica del Trabajo, los hombres son por naturaleza vagos y sólo a través del estímulo del salario se verán incentivados a trabajar. Ello se debe, según estos autores, a que entre los supuestos usales de la teoría de la elección del consumidor destaca "la independencia de la función utilidad. Y esta idea individualista también aparece en la concepción taylorista desde el momento en que se considera que el único incentivo al trabajo es el salario" (1987:71).

independencia del resto de los trabajadores. Sin embargo "en una sociedad avanzada en la cual la mayoría de las personas trabaja en centros de trabajo en los que coopera en su tarea con otras personas, las interrelaciones serán un factor importante de dicha decisión" (Fina y Toharia,1987:71).

Así, bajo el análisis neoclásico se concibe al trabajador como un sujeto pasivo que elige entre las alternativas que se le presentan. La única actividad que se le reconoce es la racionalización de las oportunidades para ver cuál es la que reporta mayor utilidad. Sin embargo, los hechos históricos demuestran "una tendencia permanente hacia la formación de colocaciones con el fin de presionar en favor de la transformación de unas condiciones que no se aceptan, simplemente, como dadas y que muchas veces no se consideran como las "mejores entre las disponibles" (Ibid.). En este sentido, los trabajadores siempre tendrán en cuenta las alternativas presentes en el mercado laboral. En síntesis, "ni los trabajadores son agentes pasivos continuamente optimizadores ni su utilidad es independiente de las de sus compañeros de trabajo, es decir, su relación con los empleadores no es ni puramente individual ni pasiva ni impersonal. Más bien se trata de una relación colectiva cuyos términos no vienen predeterminados (si bien si obviamente condicionados) por factores exógenos que no son negociables, al menos en potencia" (Ibid.:71).

Otro postulado central neoclásico está contenido en la teoría del Capital Humano. A través de ésta se pretende explicar las diferencias en la participación de la fuerza de trabajo en el mercado laboral. Esta teoría introduce otro elemento en el análisis de la oferta de trabajo al considerar que la diferencia en las cualificaciones de los trabajadores ya no sólo corresponde a sus diferentes capacidades innatas sino a la diferente inversión en capacitación profesional. El núcleo central de esta teoría sostiene que las personas que invierten en capital humano sacrifican su renta presente para estudiar, motivados por la obtención futura de una renta mayor a la que percibirían en el presente, lo cual compensaría los sacrificios realizados. En este sentido, como argumenta Becker (1983), la formación de cualificaciones es considerable como una inversión análoga a la inversión de equipo de capital. Las premisas de la inversión en capital humano "amplían la perspectiva individualista de la teoría de la oferta de trabajo porque ya no es sólo la cantidad de trabajo ofrecida la que es el resultado de un conjunto de decisiones individuales, sino también su calidad." (Toharia,1983:14)

En esta teoría se encuentra también la explicación neoclásica a las diferencias salariales; el nivel de capital humano acumulado es el que determinará el monto de las remuneraciones individuales, ello justifica también la existencia de pobres y desempleados. Entonces, estos serían tales, o estarían en esa condición, por poseer insuficiente capital humano a raíz de no haber invertido a tiempo en él. La justificación de que unos inviertan y otros no, yace en determinadas imperfecciones del mercado como por ejemplo problemas de discriminación en el acceso a los centros de enseñanza y/o formación.

En condiciones de mercados perfectos, esta diferente opción entre unos y otros es el reflejo de sus gustos, y en el caso de los que no han invertido (los pobres, los desempleados), ello se debería a la tasa de preferencia temporal (o de impaciencia) de los individuos. El origen de esta opción es considerado innato o, en último término, un asunto que queda fuera del alcance del estudio de la economía. En estas premisas se basan las soluciones neoclásicas de política económica que insisten en la necesidad de la mejora de los sistemas educativos como vía para la superación de la pobreza y como fórmula para mejorar

las condiciones de "empleabilidad" de los desempleados.

Las críticas a la teoría del Capital Humano se han realizado, fundamentalmente, desde la perspectiva institucionalista y marxista. Ambas cuestionan la validez del individualismo como mecanismo motor del mercado laboral. Desde la primera posición, Piore (1983a) pone en entredicho los aspectos metodológicos de esta teoría por su falta de cuestionamiento de los supuestos de los que parte y la carencia de evidencia empírica para sostener sus elaboraciones teóricas. Desde el punto de vista teórico se pone en entredicho el comportamiento instrumental que se le atribuye a los sujetos, capaces de seleccionar medios para obtener determinados fines sin considerar el comportamiento de otros individuos. Piore pone así el acento en la interdependencia (de fines, medios, utilidades) entre los sujetos en el mercado laboral así como la determinación de las instituciones en la conducta de los individuos.

Desde la visión marxista se cuestiona ideológico de la teoría del Capital Humano (Bowles y Gintis, 1983). El concepto de capital humano sería una demostración más de la tesis neoclásica de obviar en su análisis la existencia de las clases y del conflicto entre éstas en pos de una perspectiva individualista. Asimismo, la noción de "capital" es la que "imparte su contenido ideológico a la noción de capital humano, puesto que la idea de ser capitalista conlleva tener la propiedad y control de los medios sociales de producción, propiedad y control que, según ellos, no confiere la posesión del capital humano. El posible carácter social o clasista del trabajo y de la educación desaparece y estos fenómenos son llevados al terreno de la decisión *independiente* de los individuos" (Toharia, 1983:18). Asimismo, los postulados de esta teoría reducen las desigualdades sociales a factores individuales desconociendo e ignorando los aspectos políticos presentes en dichas desigualdades.⁵

La demanda de fuerza de trabajo

Respecto a la demanda de fuerza de trabajo, desde la perspectiva clásica, ésta es lo que se denomina un tipo de "demanda derivada", en tanto su volumen está determinado por las necesidades del propio proceso productivo, es decir, es una demanda surgida a partir de los mercados de productos. De esta forma, el nivel de fuerza de trabajo requerida dependerá del nivel general de actividad económica.⁶ A su vez, la productividad marginal del trabajo depende de la tecnología y de la técnica de producción utilizada, de la cantidad de capital físico y de la envergadura de la empresa, todos factores determinados en forma exógena al mercado laboral.

La teoría neoclásica distingue entre la demanda de fuerza de trabajo a corto y a largo plazo. En cada caso los elementos que intervienen en la contratación de mano de obra son distintos a partir de la potencialidad de la tecnología disponible. Esta es considerada como un proceso mecánico, un factor

⁵ Para una mayor argumentación de la crítica institucionalista y marxista a la teoría del Capital Humano, véase Piore (1983a) y Doerig y Piore (1985) y Bowles y Gintis (1983), respectivamente.

⁶ Debido al principio de maximización de los beneficios por parte de las empresas dicha demanda será "igual, en condiciones de competencia perfecta, a la productividad marginal del trabajo multiplicada por el precio del producto" (Fina y Toharia, 1987:68).

externo al sistema económico y su utilización está condicionada sólo por la maximización de las ganancias de los empresarios. La técnica no es analizada como un proceso de aplicación de los conocimientos científicos a la realidad productiva ni es contextualizada en el ámbito económico global que determina su generación, características, evolución y usos.

En el caso de la demanda a corto plazo, se parte de dos supuestos: que la empresa posee un equipamiento y una organización del trabajo que no son estables en el tiempo (en el corto plazo), y que dos de los factores que intervienen en el proceso productivo, el capital y el trabajo, poseen un cierto grado de sustitución del uno por el otro (de ahí que la fuerza de trabajo sea considerada como un factor más de producción indistinto a los otros factores). Así es posible, manteniendo inalterado el equipamiento, elevar la producción a través del aumento de la cantidad de trabajo. Sin embargo, el aumento de producción por esta vía tiene un tope debido a la tendencia de saturación de las posibilidades productivas del equipamiento dado.⁷ Ello tiene incidencia directa en la contratación de nueva fuerza de trabajo puesto que, bajo el principio de maximizar las ganancias, la contratación se realizará siempre y cuando implique mayores beneficios que los costes que supone.

En condiciones de competencia perfecta y considerando que el precio del salario está *dado* por el mercado, se llegará a un punto en que el aporte productivo de los nuevos contratados será menor a los costes laborales que implica su contratación, por lo que la empresa optará por no aumentar el personal. De lo anterior se deriva que en el caso de que el precio de mercado de los salarios se eleven, el empleo se reducirá, y viceversa: la baja de los salarios impulsaría a un nivel mayor de empleo.

En el caso de la demanda de trabajo a largo plazo, también partiendo del supuesto de un contexto de competencia perfecta, se establece la posibilidad de variar tanto el equipamiento como la tecnología utilizada. Las distintas tecnologías combinan en proporción variable la cantidad de capital y fuerza de trabajo requeridas para un mismo nivel de producción. La elección por una u otra tecnología estará dada entonces por la que otorgue mayor cantidad de beneficios a la empresa. En un contexto de salarios bajos la empresa optará por emplear tecnologías intensivas en trabajo, y en el caso contrario, es decir, en un contexto de altos salarios, para la empresa será más rentable aumentar su producción a través de la inversión en tecnología rica en maquinaria, y por ende, no aumentará el empleo. De ahí que se argumente que las subidas salariales fomentan la mecanización de la producción.

Estas premisas que reducen el proceso de trabajo a una instancia técnica de transformación de factores en bienes materiales dan cuenta de la perspectiva -reduccionista y- estrictamente tecnológica que sobre la empresa y el proceso de trabajo tiene la teoría neoclásica. La tecnología y su evolución no es exógena al proceso productivo ni es independiente del entorno social en el que se da ni de las relaciones laborales que la amparan. "La tecnología no se desarrolla de forma lineal; siempre existe una gama de posibilidades o alternativas que quedan delimitadas en el tiempo -al ser unas seleccionadas y otras rechazadas- por las elecciones sociales de los que tienen el poder de elegir, elecciones que reflejan sus

⁷ La saturación de las posibilidades productivas del equipamiento se denomina *productividad marginal decreciente* e implica que cada nuevo incorporado a la cadena de producción provocará un aumento del producto menor que su antecesor.

intenciones, ideología, posición social y relaciones con las demás personas de la sociedad. En suma, la tecnología lleva el 'sello' social de sus autores" (Noble, citado por Fina y Toharia, 1987:69). Es decir, la introducción de determinada tecnología no sólo no es inocua sino que también, y necesariamente, afecta y modifica las relaciones sociales de producción y, en ningún caso se puede circunscribir a ella la determinación del curso del proceso de trabajo.

El punto de equilibrio

Oferta y demanda de trabajo son así, desde la perspectiva clásica y neoclásica de la economía dos realidades separadas cuya interrelación se produce en el mercado. Durante esta interacción, en condiciones de competencia perfecta, las fuerzas del mercado igualan las cantidades de trabajo ofrecidas con las cantidades de trabajo requeridas de lo que obtiene el nivel de empleo y el salario de equilibrio. Este punto de equilibrio supone la eliminación automática (autorregulación) de los excesos de una u otra. Ello debido a que en condiciones de competencia perfecta, ni los compradores ni los vendedores tienen la capacidad para imponer un salario.

Desde esta perspectiva, el empleo y el desempleo están directamente asociados al precio de los salarios, puesto que éstos tienden hacia el nivel en el que la demanda y la oferta encuentran su punto de equilibrio. En caso de que la oferta supere la demanda, se producirá desempleo, y la tentativa de los desempleados por obtener un empleo pujará por la reducción de los salarios. En el caso inverso, o sea, cuando la demanda supera a la oferta, los empresarios se verán obligados a elevar el nivel de los salarios.

En este punto de la relación entre empleo y salarios, la teoría neoclásica complejiza el análisis y pone en relación el aumento salarial con el nivel de productividad. Si el aumento de ésta es superior al de los salarios, se elevará el excedente empresarial y con él la inversión, lo que finalmente redundaría en un crecimiento del empleo.

La serie de relaciones antes descritas arrojan un saldo de desempleo voluntario o tasa natural de desempleo. El desempleo involuntario y prolongado es adjudicado a las imperfecciones del mercado que impiden el adecuado funcionamiento de estas fuerzas. En este sentido, el exceso de oferta es atribuido a la rigidez de los salarios. De esta rigidez son designadas como responsables dos conjuntos de factores; por una parte, la elevación de los salarios por el Estado a través de políticas como los salarios mínimos, los subsidios de desempleo, etc., y por otra, los sindicatos que por medio de las negociaciones colectivas ejercen una presión *indebida* en el nivel de las remuneraciones. Este tipo de instituciones (externas al mercado) son apreciadas como construcciones artificiales que interfieren en el buen funcionamiento del mercado, el cual si es considerado como expresión de una relación natural.

Desde este esquema de análisis, se obvia la presencia de la relación social que existe entre empresarios y trabajadores, dándose por supuesto que se produce un acuerdo voluntario entre las partes respecto al salario y a las condiciones de trabajo.

2.2 Las interpretaciones alternativas del mercado laboral

Diversos autores han desarrollado numerosas y sustantivas críticas al modelo clásico y neoclásico planteando el cuestionamiento a sus fundamentos teóricos y a la evidencia empírica sobre la existencia de situaciones *anómalas* e *irregularidades* del mismo, patentes en el funcionamiento *real* del mercado laboral. Estas interpretaciones alternativas tienen en común precisamente partir de esa crítica, pero sus aportaciones van desde reformas a este modelo a visiones completamente distintas del mismo. Parte fundamental de los cuestionamientos descansa en el tratamiento homogéneo que se da al trabajo y al funcionamiento del mercado laboral, equiparándolo a los mercados de productos. *Grosso modo*, desde estas perspectivas se entiende al mercado laboral como las formas y los mecanismos a través de los cuales se moviliza, utiliza y somete al factor trabajo a las necesidades del proceso de acumulación.

Solow (1992), sin apartarse del esquema planteado por el modelo neoclásico sobre el funcionamiento de la oferta y la demanda y de su importancia en la estructuración del mercado laboral, plantea el enriquecimiento de este modelo a partir de la incorporación de nuevos conceptos. Considerando la estructura formal del esquema demanda-oferta, sostiene un cambio en sus hipótesis, las cuales deberían incluir las especificidades del mercado laboral a fin de incluir nuevos factores e interconexiones. Según su planteamiento los factores que determinan el funcionamiento de este mercado no son los mismos que participan en la determinación de los mercados de productos. Indica que en el laboral intervienen aspectos sociales y culturales fundamentales como son el nivel social y la autoestima; de ellos depende la percepción de la propia situación y de la visión que las personas tengan entre sí. Ambos elementos están vinculados al trabajo y a la renta, la cual está asociada a un determinado puesto laboral.

Debido a la presencia de este tipo de normas sociales que inciden en los dos aspectos mencionados (empleo y salario) es que éstos no pueden ser considerados iguales a los precios y cantidades que participan en los mercados de bienes y servicios. Estos elementos contenidos en las instituciones sociales "definen las formas de comportamiento aceptables e inaceptables en escenarios importantes como los mercados laborales. Las normas de conducta pueden introducirse como restricciones en los modelos de decisión. De esta forma afectarían al comportamiento de los agentes en aquellos casos en que sean vinculantes. Desde este punto de vista, el problema que tiene el análisis trabajo-ocio de los libros de textos convencionales es que incluye únicamente las restricciones tecnológicas y presupuestarias pero no aquellas que surgen de las normas sociales" (Solow, 1992:41). De ahí que este autor se plantee el mercado laboral como una "institución social".

La perspectiva de las personas sobre la justicia desempeñará un papel central en la apreciación que sobre el empleo y las rentas tengan todos los participantes del mercado laboral. Esta idea de justicia en la actividad laboral nace de la distribución de las rentas que los trabajadores generan en las empresas, y ella condiciona su participación en la negociación sobre su distribución. En este sentido, la desigualdad en los salarios dentro de un mismo grupo laboral es uno de los elementos que más *perturba* las relaciones laborales producto de la insatisfacción que produce la sensación de una paga injusta por la labor realizada. Ello impacta sobre la motivación laboral, la rotación, el absentismo y sobre todo en la intensidad del trabajo y, por ende, en la productividad, ya que ésta no depende sólo de factores tecnológicos y físicos sino también de los salarios. De esta forma, la actuación del trabajador estará condicionada por el salario

obtenido por su trabajo. Estos son elementos fundamentales a considerar en la determinación del equilibrio entre oferta y demanda de trabajo en el mercado laboral.

Un enfoque del mercado laboral radicalmente distinto al clásico y neoclásico es el planteado desde la perspectiva marxista, que interpreta desde otro esquema de análisis tanto la naturaleza de este mercado, sus componentes, sus procesos fundamentales así como la organización y la estructuración del proceso de producción en el interior de las unidades productivas. Para los autores que han desarrollado esta perspectiva "la conducta observada en el mercado de trabajo (la 'esfera de circulación') refleja procesos más fundamentales de la propia producción (la 'esfera de la producción')" (Edwards,1983b:396).

Desde esta línea de pensamiento la naturaleza del mercado laboral no está signada por una relación puramente mercantil similar a la existente en los mercados de productos, sino por la relación social que existe y prima en las relaciones laborales (tanto entre trabajador-empleador como entre trabajadores) y en el proceso de producción. Se rechaza así el reduccionismo clásico sobre la existencia de una mera relación de intercambio económico entre oferta y demanda, entre trabajador y empresario. La presencia de estas relaciones sociales (en oposición a las relaciones de mercado) es lo que en definitiva marca la diferencia entre el mercado laboral y los de bienes.

Guiado el empresario por la maximización de sus beneficios intenta extraer la mayor cantidad de fuerza de trabajo de las personas contratados por un determinado sueldo. Ello plantea el problema del **control** capitalista sobre la capacidad productiva de los trabajadores, es decir, el cómo convertir la fuerza de trabajo en trabajo efectivo. Puesto que, como señala Edwards (1983a), lo que realmente compra el empresario en el mercado laboral es el derecho a una cierta cantidad de fuerza de trabajo. Al permanecer ésta sólo como capacidad no produce bienes y el empresario carece de un factor fundamental para la obtención de beneficios. En otras palabras, la fuerza de trabajo sólo es útil para el empresario si el trabajo se hace efectivo. Esta fuerza de trabajo se puede medir en diversas unidades de tiempo (días y horas) y su calidad es perfectible a través de distintos tipos de cualificaciones que le añaden valor a la misma y que, por ende, aumenta su productividad. La transformación del trabajo potencial en trabajo efectivo está mediada por la relación social entre trabajador y empleado, relación conflictiva, por definición, dadas las motivaciones contrapuestos de cada cual.

Ahora, "la cantidad de trabajo que se puede extraer de la fuerza de trabajo comprada depende de la disposición de la fuerza de trabajo a realizar un trabajo útil y de la capacidad de la empresa para obligar a hacer ese trabajo o para evocarlo" (Edwards,1983a:143). Si bien los trabajadores, a su vez, venden su fuerza de trabajo por un salario, ello no los obliga necesariamente a entregar todo el trabajo que son capaces de realizar y menos en las condiciones en que se efectúa la producción capitalista. Pero el empresario requiere obtener el máximo de provecho de esta fuerza de trabajo para poder multiplicar el capital invertido. "Es esta discrepancia entre lo que el capitalista puede comprar en el mercado y lo que necesita para la producción, lo que hace que sea imperativo para él controlar el proceso de trabajo y las actividades de los trabajadores" (Ibid.) En la discrepancia entre los intereses de unos y de otros se encuentra la médula del conflicto así como el problema del control en el centro de trabajo.

Otro elemento central para el análisis de la demanda de trabajo desde la perspectiva marxista es el papel que juegan los salarios en la extracción del trabajo, cuestión que dota de otra característica distintiva al mercado laboral, puesto que no existe en él un único precio que actúe de equilibrador de la oferta y la demanda. Ello debido a que los salarios cumplen una función central ignorada por la teoría clásica y neoclásica: una función social.

En este sentido, el comportamiento de los trabajadores, particularmente su "disposición" a la extracción del trabajo, está condicionado tanto por la amenaza de la pérdida del empleo (es decir, el coste que tenga para él el despido) como por las posibilidades de encontrar otro empleo similar. Como consecuencia de ello el salario desempeña un papel activo en la extracción de trabajo, por tanto, la productividad de éste se relacionará necesariamente con el nivel de las remuneraciones. En otras palabras, la reducción del salario repercutirá en la eficacia de la extracción de trabajo y por ende en la disminución de la productividad.⁸

Por último, en el análisis del funcionamiento del mercado del trabajo, y particularmente del comportamiento de la oferta, debe considerarse que los trabajadores son agentes activos y no pasivos, y que ya sea desde una postura individual o colectiva pueden ejercer diversos tipos de resistencia al sistema productivo, logrando modificar condiciones del mismo -o parte de ellas-, así como la estructuración de las propias relaciones laborales. Desde esta perspectiva los sindicatos no son instituciones exógenas a la constitución del mercado laboral. Son más bien producto de las especificidades que caracterizan a este mercado y de "la posición que ocupan en el mismo los trabajadores y el aumento del poder de negociación que comporta poder disponer de una voz colectiva. En el aspecto salarial, esta (...) visión significa que la misma evolución de la organización obrera no es independiente de la dinámica de los precios y salarios" (Tarling y Wilkinson, citados por Fina y Toharia, 1987:73).

Desde una perspectiva coincidente en sus aspectos medulares a la anteriormente planteada, Prieto (1989) pone en entredicho el concepto y la propia existencia del mercado laboral. La deconstrucción de este concepto la formula a partir del examen de los elementos que conforman este mercado, es decir, construyendo su "ideal-tipo". Para ello recoge en su argumentación varios puntos de análisis propuestos por autores marxistas.⁹

⁸ Solow (1992) también difiere de la concepción clásica respecto al papel atribuido al salario, al considerar que se debe tomar en cuenta la percepción de los trabajadores respecto a la justeza de los salarios y las normas asociadas al funcionamiento del mercado laboral. Estas normas se expresan en una inquietud por los salarios relativos comparados con los de otros trabajadores. Así, la idea de justicia tanto del salario propio como del recibido por otros incide en el rendimiento de los trabajadores. En este sentido, los trabajadores pueden no estar dispuestos a aceptar determinados niveles salariales a pesar de las consecuencias individuales o colectivas de ello. Asimismo, la situación de inconformidad con respecto a los salarios puede estimular un proceso de organización sindical o de creciente confrontación explícita en la empresa.

⁹ Villa (1990) desde una perspectiva similar a la planteada por Prieto (1989), cuestiona el modelo de análisis clásico, cuestionando tanto el concepto de mercado de trabajo y su constitución como un mercado competitivo. Señala, en primer término, que el libre intercambio no existe debido a que frente al trabajo asalariado no hay opciones reales y viables para que el común de las familias se provean de los medios de sobrevivencia; para ello éstas no disponen de otro recurso que vender su fuerza de trabajo. En segundo lugar, que la relación entre el patrono y el trabajador no es una relación de libre intercambio, sino que es una relación social que se desarrolla con restricciones y que establece una relación de desigualdad entre los patronos y los trabajadores. Por último, que el precio de la mercancía fuerza de

Los rasgos que, desde la perspectiva neoclásica, presentan al mercado laboral como un "constructo lógico" coherentemente articulado, es decir, los elementos que le permitirían funcionar de acuerdo a sus leyes naturales asignando así a cada fuerza de trabajo su lugar más indicado y eficiente son: una perfecta competencia y permanente movilidad de la fuerza de trabajo; una perfecta competencia entre todas las ofertas frente a la demanda y entre todos los demandantes frente a la oferta; un perfecto conocimiento de la oferta por parte de los demandantes y de la demanda por parte de los ofertantes de fuerza de trabajo; el precio de la mano de obra debería ser consecuencia de lo anterior, es decir, los salarios se situarían en el punto de equilibrio de la oferta y la demanda.

Estos elementos son contradichos por la realidad. El mundo entero se plantea como el espacio natural para el intercambio, "pero el mercado de trabajo mundial, como espacio de movilidad es una pura utopía" (Ibid.:179). Se cuestiona la movilidad real de la fuerza de trabajo incluso en espacios como el regional-mundial, el nacional, el regional-nacional e incluso el local. Esta inmovilidad se ve acentuada por las distancias culturales y geográficas. En el ámbito local, la movilidad se presenta como "construida sólo a medio y largo plazo; no es una movilidad permanente e inmediata como requiere el mercado de trabajo eficiente: las empresas deberían estar dispuestas a hacerse permanentemente con nueva fuerza de trabajo y los trabajadores a cambiar permanentemente de empresas en todo momento" (Ibid.). Elementos que en los hechos son inexistentes.

Tampoco se da una competencia entre los trabajadores por la obtención de un empleo. Esta se daría a lo más entre los trabajadores pertenecientes a una misma profesión o entre los sin profesión. Este hecho constataría la existencia, más bien, no de un mercado laboral sino de *mercados de trabajo delimitados por la profesión*. Pero que en su interior también presentan importantes diferencias según, entre otros, la situación laboral en un momento dado (en paro o empleado), el sexo, la edad, la nacionalidad de cada uno de los integrantes de una determinada profesión.

De igual forma, la propia competencia entre las empresas que demandan fuerza de trabajo es cuestionable. En tanto, esta demanda es cubierta generalmente con fuerza de trabajo ya ocupada por la misma empresa, la cual, a su vez, es estratificada por ésta. Ello constituiría el (los) *mercado(s) internos empresariales*; "unos mercados con una circulación interior muy restringida y muchas veces reglamentada. Así, al menos a corto plazo, la competencia de la empresa por la fuerza de trabajo, incluso dentro de la misma comarca y rama, es más bien excepcional" (Doeringer y Piore, citados por Prieto, 1989:180). En estos mercados internos no sólo interviene la propia empresa sino también las organizaciones colectivas de los trabajadores; "la movilización de la fuerza de trabajo es cualitativamente distinta según se trate de una fuerza de trabajo colectivamente organizada o no" (Ibid.).

La competencia entre empresas también es puesta en entredicho cuando su búsqueda de mano de obra se extiende fuera del área comarcal pues cada una ejerce una selectividad o discriminación particular

trabajo no es capaz de vaciar el mercado pues tanto el empleo como los salarios están condicionados por otros factores. En este sentido, la demanda de trabajo se establece en función del nivel de la producción planteado como objetivo por cada empresa y la oferta está supeditada a elementos demográficos y sociales. En el establecimiento de los salarios también inciden condicionantes sociales como las oportunidades reales de empleo.

de la fuerza de trabajo a contratar ya sea por sexo, edad, nivel educacional, relaciones con otros trabajadores de la empresa. Además, existen normas legales que también interfieren en esta movilidad.

El conocimiento completo de las ofertas de empleo por parte de los demandantes o de las demandas de parte de las empresas, de hecho inexistente, es una de las principales causas para que este tipo de mercado no funcione.

Como consecuencia de estas "irregularidades" el salario tampoco es el resultado del encuentro del punto de equilibrio entre la oferta y la demanda, produciéndose grandes variaciones de niveles incluso para los mismos puestos de trabajo, independientemente de la presencia de negociaciones colectivas.

Las imperfecciones en el funcionamiento del mercado laboral también se deben a las "anomalías" que presenta la propia "mercancía" fuerza de trabajo, las cuales la distinguen de otras mercancías. Por una parte, el propio proceso de producción y venta de la fuerza de trabajo es particular; "cualquier producto (bien o servicio) que es intercambiado en un mercado no es una mercancía sólo por el hecho de que circule bajo el signo de una regulación mercantil, sino también anteriormente, porque es producido en *unidades de producción mercantiles*. Es en éstas unidades donde acumula un cierto valor de cambio que luego es realizado en el ámbito de la circulación." (Ibid.:181)

Asimismo, las características específicas de cada persona, en tanto potencial fuerza de trabajo, esta influida por una variedad de procesos e instituciones (familia, escuela, medios de comunicación, entorno social, etc.) que no son esencialmente mercantiles. Ello redundo en que la valorización de la fuerza de trabajo sea externa a su proceso de génesis, lo que es un rasgo distintivo esencial respecto a las mercancías que sí son el resultado de un proceso de producción mercantil.

Las unidades de producción de mercancías, fuera de producir éstas, las venden. Por ello la unidad productora es a la vez unidad vendedora. En el caso de la fuerza de trabajo, el trabajador sólo en parte es productor de la "mercancía" que vende.

Señala este autor que las mercancías por definición son producidas para ser colocadas en el circuito del intercambio mercantil. Pero la fuerza de trabajo no necesariamente es producida con tal fin (por ejemplo, el trabajo doméstico o el trabajo autónomo). En otras palabras, "no toda capacidad de trabajo se convierte en trabajo asalariado" (Ibid.:182). Es en su incorporación en el proceso de intercambio cuando la fuerza de trabajo se convierte en un bien. En el intercambio mismo también se producen irregularidades o disfunciones. La situación básica del intercambio mercantil supone la igualdad entre los sujetos que participan en el mismo, cuestión que en el caso del mercado laboral es estructuralmente desigual. Porque en la esencia del modo de producción mercantil capitalista se presenta una desigualdad radical entre los agentes que concurren en el mercado de trabajo -el trabajador y el capitalista- establecida en torno a la propiedad de los medios de producción.

Asimismo, el precio de las mercancías suele no presentar una variación considerable en éste, por lo menos en un mercado nacional. Ello no ocurre con el precio de la "mercancía-fuerza de trabajo" (el

salario), la cual puede presentar dispersiones considerables de precios entre empresas, ramas y espacios geográficos.

Por otra parte, el intercambio de la mercancía fuerza de trabajo se realiza entre dos agentes que no permanecen, precisamente, estáticos frente a la relación que se genera en el proceso mismo del intercambio. Quien compra ostenta un cierto poder frente a lo comprado, y quién vende puede presentar objeciones a esa venta. En otras palabras, frente a la relación de subordinación que se produce entre el empresario-comprador (el capitalista) se registra una reacción del sujeto-propietario (el trabajador) que puede incluso resistirse a la propia venta de su "mercancía" fuerza de trabajo. En particular, ello puede incidir a la hora de establecer el precio de venta de la fuerza de trabajo.

Por último, la mercancía nunca deja de ser tal en tanto su carácter mercantil es lo que la define así. Por su parte, la fuerza de trabajo tiene la opción de dejar de ser mercancía en el momento de salir de la circulación del mercado laboral (jubilación, retiro voluntario, etc.).

Entre otras teorías alternativas a la concepción clásica y neoclásica del mercado laboral, (véase Prieto, 1989), se pueden mencionar la del mercantilismo reformado, la de la movilización y la del multiregulacionismo.

El *mercantilismo reformado* parte de la constatación de la existencia de un mercado laboral heterogéneo y segmentado, pero sin negar en sí su existencia. Para esta corriente crítica "de la ortodoxia neoclásica" necesariamente la forma de regulación de la actividad laboral es la mercantil. En este análisis se parte de una mayor complejización del mercado laboral que la hecha por la teoría neoclásica, que supone la existencia de varios mercados de trabajo delimitados unos de otros. En esta línea se inscriben los autores que postularán diversos tipos de segmentación del mercado laboral, cuestión que será retomada en el apartado siguiente.

Otra corriente de pensamiento respecto al mercado de trabajo es la *teoría de la movilización*. Esta línea, representada por Ceneti, cuestiona también el propio concepto de mercado del trabajo, por lo que ha sido considerada la más radical de las teorías en este ámbito. Se pone en entredicho tanto el presupuesto del trabajo como mercancía como el que los ofertantes de fuerza de trabajo se encuentren a la espera de recibir la demanda sobre su mercancía. Para este autor el encuentro entre ambas partes se da a través de la movilización, es decir como producto de la acción tanto de las empresas como de los trabajadores, que entran en contacto en el instante de la contratación. Es en este momento donde ambas partes evalúan las capacidades y características de la otra. Así, "la contratación se convierte en un encuentro de estrategias, pero dentro del marco "particular" en el que las estrategias de unos y de otros no se sitúan en el mismo plano -en la medida en que algunos sectores juzgan a otros y son dueños y señores de la contratación" (Ceneti, citado por Prieto, 1987:188). La movilización, las diferentes estrategias que se desarrollan en torno a ella, los tipos de la misma y sus características, sustituyen así al mercado, como realidad y como objeto de análisis.

Por su parte, los exponentes del *multiregulacionismo* plantean que este tipo de mercado no es una

realidad empírica, sino "un mecanismo de regulación". Asimismo, postulan la existencia de al menos cuatro mecanismos de regulación de la actividad económica homologables a la actividad laboral; *la reciprocidad*; cuyo ámbito de actuación es el familiar o de amistad y donde la solidaridad es el principio de regulación; *el mercado*, donde la oferta y la demanda actúan como mecanismo básico; *la organización*, donde el mecanismo eje es la regulación institucional colectiva, la cual se desarrolla entre agentes organizados y con disímiles intereses y grados de poder; y *el intercambio político*, el que alude a la intervención política en la regulación de la actividad económica y laboral. (Bagnasco,ibid.) Estos mecanismos proceden al unísono y de manera concertada, de forma tal que el nivel de injerencias de uno u otro puede variar de acuerdo a circunstancias específicas. De ello se desprenderán distintas formas concretas de regulación y no tipos de mercados, pudiendo la regulación mercantil presentar una importancia menor. Ello opera, y se ve mediado, en y por contextos socio-históricos particulares, lo que viene a constituir una "construcción social" (Prieto,1987: 190).

2.2.1 El problema del control sobre la fuerza de trabajo

La evidencia respecto al problema que constituye para el capital la obtención del máximo rendimiento del factor trabajo, está en la presencia de los diversos mecanismos de control y supervisión sobre el proceso productivo de los que los empresarios se han dotado a lo largo del desarrollo del capitalismo. Esta necesidad nace del dominio que, a su vez, tienen los trabajadores sobre la actividad productiva, sus ritmos e intensidades.¹⁰ Es justamente ello lo que hace que la fuerza de trabajo sea distinta de cualquier otra *mercancía*: el poseer sus propios intereses, necesidades y capacidades.

Es entonces a partir de la señalada contradicción de los intereses entre unos y otros, que se generará el conflicto y ante la potencial resistencia de los trabajadores el empresario procurará instaurar los distintos mecanismos de control. Este conflicto estará fundado en buena medida en el hecho de que en las condiciones capitalistas de producción el interés de los trabajadores en el curso del proceso productivo se reduce al salario, cuestión que se ha visto potenciada por el tipo de organización del trabajo capitalista que durante décadas se ha sustentado en la descualificación, parcelación y simplificación de las tareas. (Fina y Toharia,1989)

La materialización del conflicto se da en el lugar de trabajo (fábrica, oficina, departamento, tienda, etc.), puede ser relativo a la organización del trabajo, al ritmo del mismo, a sus condiciones, a los derechos y deberes de los trabajadores y a las formas de relación entre los trabajadores y entre estos y los empresarios. Desde los centros de trabajo también se generan los distintos tipos de resistencia obrera (individual y/o colectiva) que, así como la evolución del propio conflicto, han estado determinados por las coyunturas históricas y por contextos económicos y sociales específicos. Este conjunto de elementos ha influido en la evolución del proceso general de acumulación de capital.

¹⁰ El dominio del trabajador sobre su propia fuerza de trabajo es lo que Taylor denominaba el "problema laboral", cuestión que enfrenta con el establecimiento de sistemas de pago por incentivo y luego en la creación de un método "científico" para determinar los rendimientos "justos". (Fina y Toharia, 1987)

Las diversas estrategias de control, es decir, los mecanismos de obtención de trabajo, se materializan, entonces, en las diferentes formas de organización del trabajo y de la producción; taylorismo, producción en cadena, pago por rendimiento, sistemas de supresión y control de tareas, participación de beneficios, etc.. Estas han evolucionado en busca de una mayor optimización y han debido ser reconvertidas debido a las dificultades y resistencias ejercidas por los trabajadores, puesto que éstas suelen hacer que estas prácticas queden obsoletas después de algún tiempo. En este sentido, las formas que ha adquirido la organización del trabajo es un elemento especialmente relevante para obtener niveles de productividad y de beneficios altos así como para ejercer el pleno control sobre el proceso productivo. "Así, pues, el trabajo ha sido organizado para contener el conflicto" (Edwards,1983a:147).

En el conflicto que se desarrolla en el interior de la unidad de producción los empresarios están en una posición de poder puesto que poseen la potestad sobre la organización del trabajo, la contratación y el despido. Este poder proviene del derecho que sobre el uso del "bien" comprado otorga la economía capitalista. De ahí que los asalariados deban someterse a sus decisiones, siendo excluidos de la participación en la concepción y la planificación del trabajo.

Desde esta perspectiva, como ya se indicara, es la relación social existente entre trabajadores y empleadores el elemento que determinará el funcionamiento del mercado laboral y del proceso productivo. Este último contiene una función productora de bienes, pero además abarca una relación de tipo social como es la producción de uno de los factores productivos: el trabajo. (Fina y Toharia,1987) Esta visión implica superar la perspectiva tecnológica sobre la relación entre oferta y demanda de la teoría neoclásica. Las relaciones sociales de producción dentro de la empresa son las que adquirirán forma de sistemas de control. Estos tendrán por cometido coordinar la dirección del proceso de trabajo, estipulando sus características, así como la evaluación y supervisión de la producción y del rendimiento y disciplina de los trabajadores. Este control, consustancial a la forma de producción capitalista, es definido por Edwards como "la capacidad de los capitalistas y/o de los directivos para conseguir de los trabajadores la conducta laboral deseada. Esta capacidad existe en mayor o menor grado, dependiendo del poder relativo de los trabajadores y de sus patronos" (1983a: 149).

Entre estas formas de control, o de extracción del trabajo, este autor distingue tres tipos. El primero, denominado "control simple", se había dado hasta fines del siglo XIX, caracterizándose por la acción paternalista del empresario que ejerce un control directo (o a través de capataces o administradores) sobre el trabajador (sistema que sobrevive actualmente en la pequeña empresa).

A partir del avance del proceso de industrialización y del surgimiento de las grandes fábricas a principios del siglo XX y de la consiguiente complejización del proceso productivo, especialmente de las relaciones sociales de producción, y la consecuente pérdida de eficacia de la antigua forma de control, se originan nuevas formas que son incorporadas a la propia organización de la unidad productiva. Son las llamadas formas de control estructurales y que han dado origen a un "control institucionalizado". Una de ellas es la introducción de controles en la estructura física del centro productivo; es el "control técnico" realizado a través del dominio de la técnica en el proceso de producción (O.C.T., cadena de montaje). Este control es expresión de la relevancia de las opciones técnicas en la transformación del trabajo potencial en

trabajo efectivo.

La tercera forma de control se realiza a través de la estructura social del centro de trabajo; es el "control burocrático" dado por la estratificación del trabajo y el consecuente incentivo para ascender en la empresa, elemento que condicionará el comportamiento de los trabajadores. El rasgo distintivo de esta forma de control es la institucionalización del poder jerárquico.

La transformación de una forma de control a otra es el resultado de la resolución de la confrontación y contradicción que generan los propios sistemas de control en el interior de la empresa. "La tipología del control encierra tanto la apuesta de evolución histórica como la serie de métodos contemporáneos de organizar el trabajo. Por una parte, cada forma de control corresponde a un estadio definido del desarrollo de las empresas representativas o más importantes; en este sentido el control estructural sucedió al control simple y el control burocrático sucedió al control técnico y a los sistemas de control corresponden a estadios del capitalismo o los caracterizan" (Ibid.:153). La coexistencia de ellos se debe al desigual desarrollo de los sectores económicos.

Este análisis refuta la premisa neoclásica sobre los condicionantes de la productividad, puesto que ésta no dependerá tanto de aspectos tecnológicos como de la eficiencia del sistema vigente de extracción del trabajo con sus consecuentes mecanismos de control.

Esta perspectiva del control sobre los trabajadores *en el lugar del trabajo* ha sido objeto de diversas críticas. Una de las principales se refiere a la linealidad histórica con que se presenta la secuencia de su aplicación a través de las distintas fases del desarrollo capitalista. También es cuestionada la desvinculación que se plantea entre forma de control y sistema productivo, pretendiéndose generalizar los sistemas de control a todos los ámbitos productivos, sin considerar las variabilidades que existen, por ejemplo, entre el sector servicios, industrial y agrícola. Modelos alternativos de este tema han sido desarrollados por Fridman y Burawoy (citados por Collier, 1997: 95, 96).

El primer autor señalado de sus estudios empíricos realizados en la industria automovilística en Inglaterra, subraya la importancia de la vinculación entre la cualificación requerida para los diversos tipos de organización del sistema productivo y las formas de control que requiere implementar la empresa. En este sentido, a menor nivel de especialización de la labor y, por ende, de cualificación requerida, la forma de control sería directa. Por el contrario, en un mayor grado de cualificación del sistema productivo, la empresa, por la dependencia que tiene de este tipo de trabajadores, practicaría formas de control que otorgarían al obrero mayor autonomía en su labor y recurrirían a estrategias que significarían una mayor identificación del trabajador con los objetivos empresariales.

Por su parte, Burawoy plantea una categorización distinta de las formas de control vinculando éstas con los distintos regímenes de producción: despótico, hegemónico y mixto. Estos se corresponderían con la evolución de la intervención del Estado en materia de relaciones laborales, el avance de las conquistas de los trabajadores y la readecuación que deben desarrollar las empresas ante estos cambios. Así, en un régimen despótico, en ausencia de un Estado interventor, primaría el control directo donde la

situación del mercado laboral es utilizada por el capital como la herramienta de control y de sometimiento de la fuerza laboral. El eje de ésta es la amenaza del despido.

En una segunda fase de desarrollo, durante el capitalismo tardío, caracterizado por la existencia de un marco regulado de las relaciones laborales y la existencia de un sistema de protección laboral, las estrategias de control empresarial deben ser reconducidas hacia fórmulas que les permitan obtener la cooperación de los trabajadores y la asimilación de los intereses empresariales como propios. A través de la institucionalización del conflicto, por ejemplo a través de la negociación colectiva, los trabajadores aceptan la *hegemonía* empresarial y el mercado pierde poder como elemento de presión.

Respecto a las categorizaciones planteadas sobre el control cabe recoger y destacar la necesidad del capital de dotarse de formas que le permitan someter a la mano de obra a fin de obtener de ésta la máxima plusvalía posible a través de la conversión de la fuerza de trabajo en trabajo efectivo. Asimismo, coincidiendo con Coller (1997) más que aceptar formas universales de control, cuya tipología sea aplicable lineal y secuencialmente a todas las sociedades y a los distintos estadios del desarrollo capitalista, cabe proponer la existencia de formas de control diferenciadas según las realidades empresariales no sólo de los distintos países sino también dentro los sectores económicos y aún en el interior de éstos. Así, una empresa puede dotarse de varias estrategias de control a la vez, lo que estará en estrecha dependencia de sus características estructurales, condiciones y necesidades.

2.3 Las teorías sobre la segmentación del mercado laboral

La discusión en torno a las características del mercado laboral es antigua y extensa, generándose en torno a ella diversas corrientes teóricas y metodológicas. La explicación dada a su conformación dependerá de la concepción que sobre el propio mercado laboral se sostenga. Es posible distinguir entre los estudios e interpretaciones que pasan por la concepción de éste como un ente homogéneo, dual o segmentado. Particularmente, el interés por la segmentación surge como consecuencia de diversas investigaciones sobre el desempleo, la pobreza y las malas condiciones de trabajo y las exclusiones del mercado laboral que sufrían determinadas categorías de trabajadores y/o la *predeterminación* de éstas para definidos puestos de trabajo. El punto neurálgico de dicha discusión radica en la crítica que se realiza al modelo clásico en su concepción del mercado laboral como un todo homogéneo. En los hechos se constata la inexistencia de un único marco de regulación mercantil en el ámbito laboral. Ello origina una diversidad de situaciones que determinan las posibilidades de acceso al mismo y otorgan características diferenciadoras a cada segmento en términos de las condiciones de trabajo, tipos de puestos, movilidad, salarios, etc..

Estas situaciones así como las características que han adquirido han evolucionado a la par que lo ha hecho el propio capitalismo. El mercado laboral no es un todo único ni un elemento estático. Por ello en su análisis necesariamente deben considerarse las variables históricas y socioeconómicas que han originado multiplicidad de mercados diferenciados, cuestión no considerada por la economía clásica. En otras palabras: "(...) la segmentación ha constituido una situación persistente en la historia del propio capitalismo. Lo que cambia en todo caso es la amplitud y la naturaleza de los distintos segmentos en

respuesta a los cambios en el plano productivo y en el ambiente político. No se trata por tanto de considerar a la segmentación como un fenómeno nuevo, sino de analizar las orientaciones que adquiere este proceso en una coyuntura histórica concreta y en qué medida se convierte en un factor de reestructuración social" (Recio,1991:101).

Desde el último cuarto del siglo pasado algunos autores se adentraron en el tema de la segmentación del mercado laboral analizándola a partir de elementos sociales e institucionales ajenos a actividad económica propiamente tal (Villa,1990). Cairnes plantea la idea de la existencia de grupos laborales superpuestos que no competían indiscriminadamente por todas las ocupaciones existentes.

En una línea similar, a principios del presente siglo, Mill indica la distinción hereditaria entre castas que da origen a distintas categorías sociales como parte de la explicación a la presencia de mercados de trabajo diferenciados y a la imposibilidad de algunos grupos sociales de acceder a niveles salariales mayores. De esta forma, el mercado laboral se configuraba seccionado en "estratos horizontales" donde la competencia se plantea en el interior del grupo pero no entre los diferentes grupos. La pertenencia a cada estrato se definía por razones de origen social y niveles educativos.

En la década de los años veinte, Marshall también se refiere a los factores sociales que inciden en la movilidad de los grupos entre las diferentes categorías ocupacionales, atribuyendo esta movilidad a la capacidad de los padres de los distintos segmentos sociales para anticiparse al futuro y su voluntad de sacrificarse en función del beneficio de sus hijos, constatando este autor que el límite para ello es superior en los estratos inferiores de la sociedad. Sin embargo, postula una tendencia general a la igualdad en las remuneraciones en tanto supone que la regulación en el interior de las categorías como entre ellas, estaba determinada por la entrada y salida del mercado laboral. Atribuye las desigualdades salariales en gran parte a las diferencias entre las "capacidades industriales" de la población trabajadora.

En el siglo XX, entre la década del treinta y la posguerra, destaca el desarrollo teórico de los llamados *institucionalistas*, uno de cuyos destacados exponentes es Kerr. Esta corriente, nacida en Estados Unidos continúa el análisis de la segmentación del mercado laboral en torno a la incidencia en él de factores sociales e institucionales. Ello a partir de estudios empíricos que daban cuenta de las limitaciones e incongruencias entre las interpretaciones provenientes de la teoría económica clásica y neoclásica y la realidad del funcionamiento del mercado laboral. Explican las características de la movilidad de los trabajadores y la estructura salarial en la trayectoria histórica e institucional que ha tenido las formas de determinación de los salarios, la presencia de puestos de entrada que delimitan la posibilidad de incorporarse a los mercados internos, la relevancia de la antigüedad y el conjunto de reglamentaciones que destinadas a delimitar la asignación de los puestos de trabajo. Aparece así la noción de *segmentación vertical* (y no sólo *horizontal* como lo proponía Cairnes) del mercado laboral.

El centro de éste análisis es "la empresa institucionalizada: el mercado queda reducido aquí a un 'mínimo irreductible' por las normas establecidas". (Ibid.:34). Son, entonces, estas las normas que delimitan a los mercados internos y a los externos; sus puestos de entrada, los atributos que posibilitan la movilidad, la relación entre las conformaciones salariales internas y externas. Surgen como consecuencia

del comportamiento del grupo, trasladándose el poder de decidir de los sujetos en tanto individuos a colectivos (trabajadores, sindicatos y dirección de empresa).

Kerr (1985), a partir del análisis del mercado laboral en la postguerra, señala la necesidad de diferenciar en el interior del mismo el proceso de establecimiento de los salarios y el de la movilidad ocupacional. El análisis de los fenómenos relativos a los salarios lo denomina "mercado de salarios" y el concerniente a la distribución de los puestos de trabajo "mercado de puestos de trabajo". Ello partiendo de la premisa que es el mercado el mecanismo que distribuye los puestos de trabajo. Si bien ambos procesos son constantes, varía su grado de relación. Las investigaciones de este autor lo llevaron a plantear el fenómeno de la "balcanización" de los mercados laborales. Realiza así una distinción de cinco tipos ideales de mercados laborales -divergentes en estructura y dinámica- en función del nivel de interconexión entre el proceso de determinación de los salarios y el proceso de distribución de los puestos de trabajo. Ellos son:

- 1) *el mercado perfecto*: corresponde al modelo clásico de mercado o modelo simplificado. Presupone que no existe contraposición entre el mercado de salario y el mercado de puestos de trabajo. Ambos procesos se presentan interconectados desarrollándose simultáneamente, existiendo un salario único y un vaciamiento del mercado;
- 2) *el mercado neoclásico*; preserva la base del modelo clásico pero admite las imperfecciones en el funcionamiento real del mismo. A largo plazo las imperfecciones serían corregidas por el propio mercado (autoregulación), éste continúa siendo el determinante principal de los salarios;
- 3) *el mercado natural*: reconoce la ausencia de un precio único de mercado para los salarios, y por tanto, la existencia de una amplia dispersión de los mismos en torno a la cual tanto trabajadores como empresarios generan sus estrategias y opciones. A este comportamiento del mercado se adjudica, en gran parte, la apreciación divergente que tienen los trabajadores y los empresarios. Para los primeros el mercado laboral es un elemento subjetivo, en tanto que para los segundos es objetivo, cuestión que condiciona sus conductas;
- 4) *el mercado institucional*: caracterizado "porque las normas institucionales sustituyen a las fricciones como principal elemento delimitador del mercado de puestos de trabajo; porque las comparaciones institucionales y de liderazgo sustituyen al movimiento físico como factor principal en la interrelación de los mercados de salarios y porque las políticas sindicales, empresariales gubernamentales sustituyen a la actuación tradicional de las fuerzas del mercado como la fuente más significativa de las variaciones salariales" (Kerr, 1985: 65);
- 5) *el mercado administrado*: el reemplazo del control privado por parte del Estado es visto como la solución a las deficiencias del mercado laboral. A través de la intervención de las instituciones públicas se intenta relacionar de forma más cercana la fijación de los salarios y el movimiento de los trabajadores.

Entre las décadas del cuarenta al setenta del siglo XX se desarrollan las corrientes de los llamados *dualistas*. Estas parten de la premisa de la división del mercado en dos sectores en los que la actuación tanto de los empresarios como la de los trabajadores está claramente orientada por normas diferenciadas. Los autores que propician estas corrientes niegan la premisa clásica sobre la existencia de un único mercado laboral y sostienen la idea de una pluralidad de mercados diferenciados por sus estructuras y

características específicas, generadoras de diferentes experiencias productivas entre los trabajadores.

Entre los autores dualistas destacan Piore y Doeringer (1985, también véase Piore, 1983b) quienes formulan sus interpretaciones a partir de investigaciones realizadas sobre la realidad de EE.UU. Para estos autores tanto el concepto de segmentación como de dualismo son subproductos del funcionamiento de los mercados internos de trabajo. Sostienen que el mercado laboral se encuentra dividido en un *sector primario* y otro *secundario*, segmentación que contiene distintos sistemas de reglas, canales de información, requisitos de cualificación, siendo las posibilidades de tránsito muy restringidas entre uno y otro. Pero la mayor distinción se encuentra en la estabilidad de empleo y el tipo de conducta laboral requerida para los puestos de trabajo característicos de uno y otro segmento.

El *sector primario* se caracteriza por la alta estabilidad de los trabajadores y de los puestos de trabajo ofrecidos y por una consecuente retribución del empleador, altos salarios, buenas condiciones de empleo, posibilidades de ascenso y equidad dadas por una cierta progresión "natural" de las carreras profesionales. En este sector, a su vez, se distingue un segmento superior y otro inferior. El primero está integrado por profesionales y directivos, cuyos puestos de trabajo se caracterizan por sueldos, estatus y posibilidades de ascenso mayores así como por pautas de movilidad y rotación elevadas pero ascendentes. La falta de normas formales que orienten la actuación de los trabajadores es sustituida por la interiorización de un código de conducta. La educación formal y la formación son requisitos imprescindibles para el acceso a empleos de este tipo, los cuales suelen fomentar la creatividad y la iniciativa personal. El segmento inferior, si bien presenta varias de estas características la intensidad y profundidad de éstas es mucho menor, es decir, las condiciones generales no son tan auspiciosas como las de los puestos de la cúspide del mercado laboral.¹¹

Ello contrasta con el *sector secundario*, caracterizado por bajos salarios, incertidumbre laboral, malas condiciones de trabajo, elevada rotación, relaciones entre los trabajadores y sus superiores regidas por la costumbre, la arbitrariedad y no por normas establecidas. Este sector está relacionado con el empleo de determinados colectivos como mujeres, jóvenes o emigrantes.

La hipótesis de estos autores es que sólo en el sector primario se presentan las características de los *mercados internos*. Estos se dan en el ámbito de una empresa, de un oficio, o de una comunidad profesional. En ellos la fijación de los salarios y la movilidad de los trabajadores están regidas por normas y costumbres administrativas que otorgan determinadas garantías a los trabajadores y definen a quienes presentan los requisitos para cada puesto de trabajo. La entrada está limitada a puestos de trabajo convenidos o "puertos de entrada", mecanismo que sirve también de conexión con los mercados externos. Estas normas son específicas de cada país, por lo que la variación en estos mecanismos le otorgan características particulares al sistema de relaciones industriales de cada nación.¹²

¹¹ Piore (1983b) asocia la existencia de estos tres estratos (segmento superior e inferior del sector primario, y sector secundario) y las características de los empleos que contienen al análisis sociológico de las subculturas de las clases media, trabajadora y baja.

¹² La importancia de las particularidades que adquiere el sistema de relaciones industriales en cada país impacta en su competitividad económica. Por ejemplo, en Japón la movilidad de los trabajadores está asociada a las necesidades

Los mercados internos son entendidos como un fenómeno histórico, que alcanzaría una extensión universal en la estructura del mercado laboral. Desde la perspectiva neoclásica del mercado laboral, la existencia del mercado interno es una anomalía, pero para los autores del dualismo esto "representa (...) un alejamiento fundamental de la teoría convencional y proporcionan una base para formular una teoría general de la conducta económica que se aleja significativamente de todas las principales corrientes de las investigaciones convencionales" (Doeringer y Piore,1985:27). Es más, desde la teoría convencional centrada en el individuo, es incomprensible la teoría de los mercados internos de trabajo, puesto que tanto el origen como la evolución de estos requieren necesariamente de la presencia e interacción de grupos sociales integrados.

Por su parte, en el sector secundario la distinción entre mercado interno y externo es de menor relevancia. En los mercados externos, las decisiones sobre los precios, la asignación de puestos de trabajo y los niveles salariales están condicionados por variables económicas externas a la gestión de la empresa.

Otro grupo de autores que han analizado la composición del mercado laboral son los pertenecientes a la escuela radical norteamericana, entre ellos Gordon, Edwards y Reich (1986). Estos utilizan el concepto de segmentación para dar cuenta de su análisis *tripartito* y no *dual* respecto a las divisiones del mercado laboral, también para destacar que estas divisiones contienen, a su vez, sucesivos procesos divisorios (como los organismos celulares). Pretenden diferenciar también con la utilización de este término los estudios referidos a la estratificación social.

Coincidiendo con esta perspectiva, para los autores marxistas el mercado laboral y su segmentación no puede comprenderse como un fenómeno aislado del desarrollo de la producción capitalista y particularmente de las relaciones sociales de producción contenidas en el proceso de trabajo. Es este contexto amplio el que explica la conducta de empleadores y trabajadores en el mercado laboral. Es decir, las relaciones sociales de producción, entendidas como "las disposiciones institucionales que gobiernan la producción" (Edwards,1983b:396), son las que deben ser analizadas para explicar los distintos procesos de este mercado: las diferencias de salarios, el desempleo, la movilidad laboral, las condiciones de trabajo etc..

Desde estos principios se hace una relectura crítica de las teorías que se han formulado respecto a la segmentación del mercado laboral, especialmente de los mercados internos y los duales. Para esta perspectiva, los análisis que se han hecho al respecto no dejan de ser meras elaboraciones descriptivas y taxonómicas al omitir un aspecto de fondo: el concerniente a las relaciones sociales de producción involucradas en el proceso productivo. Consecuentemente plantean que las relaciones sociales de la empresa son las que contienen determinados mecanismos de control y de poder, los cuales explican el

de la empresa, y los sueldos están relacionados a los individuos más que al nivel de sus responsabilidades. En EE.UU., por contraste, la movilidad está ligada a un vínculo externo con puestos definidos y los salarios van en relación a los puestos de trabajo. (Cole, referido por Osternam,1984) Los modelos industriales están condicionados no sólo por su nivel de desarrollo tecnológico, productivo e histórico sino también de manera fundamental por sus tradiciones culturales. Las prácticas japonesas de gestión de recursos humanos son el mejor ejemplo de ello.

curso de la segmentación. El sistema de control que se impone interviene en la estructura de ésta. Las diferentes formas de control están determinadas por las características (o posiciones) de las empresas en el sistema capitalista monopolista y de ellas se derivarán las condiciones de trabajo y el perfil demandado de los trabajadores.

El desarrollo de los *mercados primarios* se asocia al surgimiento de las grandes empresas (capitalismo monopolista), las cuales se caracterizan por ejercer formas de "control burocrático" sobre los trabajadores. Este tipo de control surge en la transición económica de principios de siglo en EE.UU. del capitalismo de pequeña empresa competitivo de orientación local al capitalismo oligopolístico nacional e internacional conformado por las grandes empresas, y "como parte de la respuesta de las compañías a la amenaza general de los trabajadores a la hegemonía capitalista y como estrategia específica para mejorar la crisis del control de la empresa" (Edwards,1983b:401).

Este nuevo tipo de empresas ha propiciado el surgimiento de los *mercados internos* de trabajo, entendidos como los mecanismos por los cuales se accede a los puestos de trabajo disponibles, y en este caso (el de las empresas grandes) están circunscritos a los trabajadores de la empresa. Estos mercados determinan el conjunto de condiciones que regularían el sistema de intercambio dentro de la empresa (promoción, asignación de puestos, salarios). Este aspecto no es considerado por la teoría clásica que centra su análisis en los mercados externos, lo que no da cuenta de la real complejidad de la asignación dentro de la estructura de empleo de una unidad productiva. Para que estos mecanismos de asignación de puestos sean eficientes en su cometido deben mantenerse aislados de la influencia de los mercados externos. A éste se recurre sólo para la cobertura de los puestos de inferior categoría.

El tipo de control burocrático que caracteriza los mercados internos es concebido como una forma de debilitar el desarrollo de la conciencia de clase entre los trabajadores, mantener el dominio sobre éstos y, por ende, asegurar los beneficios de la empresa. Es una forma de racionalizar el poder legitimando la autoridad de los empresarios. En este tipo de control el ejercicio del poder está institucionalizado y se vuelve impersonal, se le asocian también determinadas estructuras organizativas encargadas de ordenar tanto la asignación, el precio, como la movilidad del trabajo, procurándose mecanismos que potencien el respeto a las normas laborales, hábitos de predictibilidad de los trabajadores y la interiorización de las metas y valores empresariales.

Estos "modos de acatamiento" son fundamentales para obtener una conducta estabilizada de los trabajadores que es el fin que persigue la estructura de incentivos sostenida por el control burocrático. Su implantación "tendió a conseguir la aceptación del poder de la empresa como autoridad y a reforzar una *orientación estable hacia esa autoridad*, (...) [es decir] tener unas actitudes y conducta apropiadas ante la estructura de poder de la empresa y ante las personas delegadas por ésta para ejercer el poder" (Ibid.:409). De esta forma se ha propiciado en las grandes empresas la estabilidad en el empleo instaurando normativas sobre retribuciones por permanencia y antigüedad (escalas de carrera, normas de promoción, incentivos y retribución, sistema de sanciones, etc.).

Por su parte el *mercado secundario* sería una continuación de los atributos de un capitalismo de

pequeña empresa caracterizado por su mayor competitividad. En las empresas se ejercen mecanismos de control denominados de "jerarquía simple", la cual se sustenta en los *mercados externos*. Esta forma de control se basa en formas de poder más abierto, arbitrario y directamente ejercido por los patronos, donde los puestos de trabajo son inestables y de alta rotación.

En un sentido similar a esta perspectiva, otros autores (véase Barceló, Wilkinson, y Nolan citados por Recio, 1991) plantean también la necesidad de considerar la producción como un proceso social, donde los sujetos participan guiados por normas institucionales que son las que definen la ubicación de éstos en el mercado laboral y sus derechos a la participación en el producto generado. Estas normas son particulares a cada sociedad y en la actualidad están subordinadas al tipo de relaciones de producción del capitalismo. Así, la configuración de los segmentos del mercado laboral es producto de la interacción de:

- a) *la dinámica de acumulación del capital y las políticas laborales adoptadas por las empresas*: en tanto éstas deben resolver en su gestión problemas distributivos (salarios que les permitan obtener beneficios), de control (comportamiento productivo *adecuado* de los trabajadores) y de adecuación de las formas del trabajo al mercado de productos. La solución dada a estos problemas, que afectará la estructura de cualificaciones, el tipo de contratos y las condiciones generales de trabajo, originará los diferentes segmentos de empleo, en tanto las empresas tienden a adoptar mediadas distintas según puestos de trabajo;
- b) *la actuación colectiva de los trabajadores* que reaccionan frente a las políticas empresariales que dañan sus intereses. Aspectos como su grado de organización, su nivel de presión y la ideología que oriente su acción será determinante en los frutos que logre su acción;
- c) *la intervención estatal en distintos niveles*:
 - ámbito legislativo: las normas legales que rigen el ámbito laboral inciden en el marco de posibilidades de las políticas adoptadas por los empresarios;
 - ámbitos no mercantiles de injerencia estatal como las condiciones de seguridad social, nivel educativo, inciden en la diferenciación social y por ende en el acceso a determinados segmentos del mercado laboral;
 - ámbito macroeconómico: la política económica que afecta la estructura global del mercado y la segmentación entre las propias empresas;
 - como contratante de fuerza de trabajo: no sólo por el volumen de fuerza de trabajo contratada sino porque las condiciones de trabajo que otorga son un referente para la empresa privada;
- d) *las instituciones no mercantiles* que participan en la formación de la oferta de trabajo: familia, escuela, etc..

Al consolidarse un modelo de segmentación, éste no sólo define las condiciones de trabajo, sino que afecta a la propia vida de los trabajadores. En este sentido, el mercado laboral actúa como reproductor y potenciador de las diferencias sociales existentes.

2.3.1 Las causas de la segmentación del mercado laboral

En relación con las causas de la segmentación del mercado laboral, cada corriente teórica hasta

ahora presentada, centra su atención en distintos fenómenos. Para la economía convencional, o clásica, es producto de los límites o interferencias que instituciones ajenas al mismo interponen en su normal desenvolvimiento. Pero las *fuerzas del mercado* tendrían la suficiente potencia como para restablecer la competencia entre los agentes que intervienen en él. La teoría dual del mercado de trabajo postula que dicho origen radica en la tecnología. Ello debido a que a mayor complejización tecnológica se requerirá de una mano de obra de mayor cualificación y especialidad, mano de obra que por ser más escasa la empresa buscará conservar para sí mediante contratos laborales estables y salarios altos.

Otra perspectiva de análisis, denominada enfoque de Cambridge (Kah, Friedman, citados por Villa, 1990), plantea que el origen de la segmentación del mercado laboral radica en la intervención de las organizaciones de los trabajadores. Estas actúan readecuando su acción a las condiciones de producción donde se desenvuelven. Las permanentes transformaciones de la estructura económica que modifican los procesos de trabajo y la estructura del empleo, propias del desarrollo del capitalismo, hacen que los sindicatos actúen en forma defensiva buscando proteger los puestos de trabajo frente a la competencia de mercados externos afectando así la oferta laboral, creando con ello la segmentación del mercado.

Estos principios son refutados por otros autores que, desde la escuela radical norteamericana, sostienen que la segmentación del mercado de trabajo es producto de la lucha de clases en el ámbito de la producción. (Gordon, Edwards y Reich, 1986)¹³ Desde esta interpretación se sostiene que los empresarios se esfuerzan por desarrollar un mercado de trabajo segmentado y estratificado con el objetivo de disminuir la posibilidad de que los asalariados pertenecientes a los segmentos secundarios del mercado laboral se identifiquen y asocien con aquellos que pertenecen al segmento de los trabajos primarios. Con ello se pretende controlar el desarrollo de la conciencia y de la lucha de clases.

A partir del estudio del caso estadounidense, los autores de la escuela norteamericana plantean que las sucesivas transformaciones del mercado laboral y el surgimiento de nuevas estructuras en el mismo, están asociadas directamente a los problemas en la gestión laboral surgidos en el curso de la evolución del capitalismo y de los mecanismos de los que éste se ha dotado para la superación de sus crisis y para la sustentabilidad del proceso de acumulación de capital. Para ello realizan el análisis de la dinámica histórica de las transformaciones institucionales en las estructuras de la dirección y control del trabajo y en los mercados laborales. Plantean así tres configuraciones en el desarrollo del proceso de trabajo y de estos mercados: "proletarización inicial" (1820, 1830 hasta finales del siglo XIX), "homogeneización" (inicios del siglo XX hasta 1920, 1930) y "segmentación" (1930 hasta la década de los setenta del siglo XX). Estas etapas se asentaron tras la resolución de la crisis (económica) de la etapa precedente a través de la aparición de una nueva estructura institucional que, a su vez, inaugura un nuevo período de crecimiento de la economía.

En el origen de la última de estas transformaciones del proceso de trabajo y del mercado laboral,

¹³ Gordon, Edwards y Reich (1986) exponen los efectos de la segmentación del mercado laboral en la clase obrera norteamericana. A ésta se deberían las divisiones internas patentes entre los trabajadores que abarcarían los ámbitos económicos, político y culturales. Asimismo, la segmentación habría ocasionado y reforzado las divisiones de su base material, cuestión ha impedido la consolidación de un movimiento unitario.

la segmentación, confluirán dos procesos: la creciente diferenciación entre trabajadores primarios y secundarios, como producto del avance de los sistemas estructurados de control directo del trabajo en las empresas (originado a su vez por el crecimiento de éstas y la lucha sindical); y la necesidad de las empresas de generar y organizar las cualificaciones de los trabajadores guiadas hasta entonces por el sistema de calificación artesanal que dejaba la mayor parte del control de las partes del proceso de trabajo en manos de los obreros. Estas nuevas formas de control originaron la subsegmentación del segmento primario entre trabajadores primarios "independientes" y trabajadores primarios "subordinados", generándose así tres grupos cualitativamente diferenciados.

En esta misma línea de pensamiento se critica el análisis de las teorías sobre el mercado laboral dual sostenidas por diversos autores ya reseñados. La crítica se centra en que si bien la teoría planteada por éstos posibilita la clasificación de la conducta de los mercados, entrega una baja explicación sobre el funcionamiento de los mismos y en definitiva respecto a las causas de la segmentación. (Edwards, 1983b) Consecuentemente con los principios del análisis marxista en esta área, es en la esfera de la producción y en las relaciones sociales allí presentes donde se haya la explicación más acertada de las causas de dicha segmentación.

Coinciden si con las teorías dualistas respecto a que la estabilidad y rotación el empleo son los criterios más idóneos para la división del mercado laboral y los que marcan una clara línea divisoria entre uno y otro segmento. Pero la conducta diferenciada tanto de empleadores como de trabajadores en uno u otro mercado se relaciona con los sistemas de control existentes en las empresas. Así se considera desacertada la idea de que sean las diferentes cualificaciones las que impidan el paso del mercado secundario al primario, puesto que muchas de las cualificaciones para ejercer determinados puestos de trabajo del mercado primario se aprenden en el mismo lugar. En este sentido las cualificaciones no deberían relacionarse con determinados conocimientos o formación profesional adquiridas en centros educativos especializados sino con la posesión de determinados hábitos laborales, en este caso estables.

Los trabajadores del mercado secundario tienen poca o nula motivación para permanecer en sus empleos debido a las condiciones consustanciales a éstos (bajos salarios, condiciones de precariedad, etc.) , por lo que su conducta es consecuente con ello: impuntualidad, bajo rendimiento, poca disciplina, abandono del trabajo, actitud individualista y poco proclive a la organización entre pares, elementos de los cuales se deriva la señalada alta rotación e inestabilidad en el empleo. Asimismo, la conducta de los trabajadores también es consecuente con el tipo de control ejercido en estas empresas, es decir, con la "jerarquía simple", caracterizada por la relación no formal, directa, entre empleador y trabajador y una disciplina rígida y generalmente arbitraria, en la cual el despido es una sanción que actúa como medida aleccionadora. Es por ello que la inestabilidad debe entenderse como un producto del contexto organizativo del empleo y como consecuencia de las relaciones sociales de producción presentes en las empresas pertenecientes al mercado secundario.

La explicación última de la estructuración del mercado laboral se encuentra en la posición de las empresas dentro del capitalismo monopolista (pequeña empresa/gran empresa)¹⁴, puesto que ésta

¹⁴ Cabe precisar que los mercados secundarios no son exclusivos de las pequeñas empresas, también recurren a él las grandes empresas en caso de necesidad de subcontratar servicios o partes de sus procesos productivos.

determina el acceso a un tipo de mercado estable o inestable. De ello se desprenderá la necesidad de un tipo de demanda derivada del trabajo, para la cual, a su vez, se buscarán los mecanismos de control más idóneos y eficientes.

Sobre la discusión respecto a las causas de la segmentación, Villa señala que el primer problema que se presenta en el análisis es la carencia de una definición inteligible del mercado laboral, lo cual mantiene la ambigüedad sobre el mismo; "por una parte, el debate sobre mercado de trabajo tiene su origen en una crítica del concepto tradicional. Por otra, nunca ha indicado explícitamente su propia definición, por lo que el concepto de mercado de trabajo tiende a asimilarse al tradicional en lo que se refiere a las funciones que desempeña, limitando así el concepto" (1990:296). De hecho, "las hipótesis que intentan explicar la segmentación se basan implícitamente en una definición de mercado de trabajo que, por una parte, indica que el empleo y los salarios son el resultado de procesos distintos y, por otra, se refiere al problema de la asignación de los trabajadores como la función del mercado de trabajo. En otras palabras, se supone que el mercado de trabajo cumple la misma función identificada por la teoría tradicional, con la única diferencia de que los procesos descritos no son los mismos, ya que no se supone que el mercado funcione de una manera competitiva" (Ibid.:297).

El estudio del mercado laboral y su estructuración debería desarrollarse en un marco interpretativo más global que considerara los diferentes niveles de análisis y sus relaciones. En este sentido, "el mercado de trabajo funciona de tal forma que asigna a los trabajadores a los puestos de trabajo, pero este problema de asignación no puede aislarse de los demás extremos del espectro: por una parte, el proceso de producción de la fuerza de trabajo, es decir, **el sistema de reproducción social**, y, por otra, el proceso a través del cual se consume fuerza de trabajo, es decir, **el proceso de trabajo**" (Ibid., negrita añadida) .

De centrarse el análisis en el tema de la asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo, el problema no radicaría sólo en la parcialidad que este análisis presentaría, sino en que se restringiría meramente a un aspecto del conjunto de elementos que están interrelacionados, perdiéndose de esta forma su poder explicativo. Por ello es preciso detenerse en la posición que los trabajadores ocupan en la estructura de la oferta de trabajo y sumar al análisis "la reproducción social del trabajo como las diferencias existentes en los procesos de trabajo de los que trabajan. Por tanto, si definimos la segmentación como la división del mercado de segmentos dentro de los cuales los trabajadores reciben un trato distinto, independientemente de sus propias características, tenemos que explicar las diferentes estructuras del mercado de trabajo. Tenemos que contemplar el mercado de trabajo como un complejo fenómeno dentro del cual existen diferentes relaciones estructuradoras. Se requiere un marco conceptual amplio, capaz de incluir diferentes niveles de análisis, desde la reproducción social de la fuerza de trabajo hasta su transformación y sus interrelaciones" (Ibid.).

Entre estas diferencias estructurales menciona, por una parte, las existentes en el sistema de reproducción social, respecto tanto a la estructura social como a la estructura familiar y, por otra, las fuerzas sociales e institucionales que refuerzan esas diferencias. Como resultado de ellas, determinados grupos conforman permanentemente segmentos que se encuentran en una posición más débil. Por tanto, la ubicación, las formas y los puestos de trabajo a los que estos grupos acceden condicionan su capacidad de

negociación y su poder para aceptar o rechazar un empleo así como las condiciones generales de trabajo. Concuerta, por tanto, Villa, con el análisis de los autores marxistas al señalar que las relaciones sociales son un elemento esencial a considerar en la estructuración del mercado laboral, puesto que si bien las condiciones económicas y tecnológicas son centrales en ésta, no son elementos suficientes para explicar las diferencias existentes.

Elementos tales como la naturaleza del producto, la estructura industrial y la tecnología utilizada afectan al funcionamiento del mercado de trabajo, ya que definen el marco en el que se desarrollan tanto las estrategias de los empresarios como las de los trabajadores, pautando de esta forma las relaciones entre unos y otros y definiendo la estructura del mercado de trabajo a partir de los puestos de trabajo existentes y de sus características. Por lo tanto, el lugar que ocupan los trabajadores en el mercado de trabajo está condicionado tanto por sus oportunidades de empleo, como por el resultado del nivel de demanda agregada y la política de los empresarios, y por la posición relativa que ocupan en la estructura social, que determina su poder de negociación respecto de las condiciones laborales. Consecuencia de esta diferenciación entre los trabajadores es que a similares categorías se les pagan salarios muy distintos, y ello en forma independiente de su capacidad productiva.

En el proceso de asignación del trabajo, es decir, de los puestos obtenidos por los trabajadores, interviene la política y las estrategias capitalistas en la empresa. En este sentido, "la descripción que hace la teoría tradicional es muy insatisfactoria, no sólo porque no concuerda con los datos empíricos sino también porque no tiene en cuenta lo que debe ser el núcleo del análisis, es decir, la organización del proceso de trabajo. La empresa se percibe como la 'caja negra', en la que entran factores y salen productos, pero no se analiza el proceso de transformación de los factores en productos" (Ibid.:313). Para esta autora, es precisamente el proceso de trabajo el que juega un rol central en el proceso de estructuración del mercado laboral.

Los postulados sobre las causas y el origen de la segmentación del mercado han evolucionado a partir de diversos estudios empíricos que han contrastado con la realidad las diversas hipótesis planteadas, concluyéndose la concurrencia de una gran variedad de elementos. En este sentido, cabe precisar que es imposible radicar en un sólo elemento tanto el origen de esta segmentación como los factores condicionantes de su evolución y consolidación, y menos aún elementos que entreguen una explicación universal a estos fenómenos.

Dada la complejidad de estos fenómenos su análisis también requiere de una multiplicidad de explicaciones. En este sentido, muchas de las teorías hasta aquí planteadas deben ser apreciadas como complementarias más que como contradictorias. Tanto la génesis de la segmentación del mercado laboral como el curso que ha seguido requiere ser analizado a partir de las especificidades históricas e institucionales de cada sociedad, entendiendo que dentro de los países que comparten el modo de producción capitalista habrá rasgos comunes a todos.

3. LAS INTERPRETACIONES DEL CAMBIO EN LA ORGANIZACION DEL TRABAJO

3.1 Del taylorismo y el fordismo a las *nuevas* formas de organización del trabajo

Las conceptualizaciones respecto al mercado laboral han estado determinadas por las interpretaciones respecto a las expresiones prácticas que ha adquirido en el curso de la evolución de las economías capitalistas y de las sociedades industrializadas. La primacía de una u otra forma de organizar la producción ha incidido de manera fundamental tanto en la conformación de este mercado como en sus efectos en la composición de la estructura laboral y en las propias condiciones de trabajo. Así, las visiones reseñadas en los apartados anteriores sobre el mercado laboral han sido influidos por la extensión de los sistemas fordista y taylorista imperantes en la organización productiva (y en las relaciones sociales de producción) desde principios del siglo XX, en los países de capitalismo avanzado y posteriormente extendidas a otros continentes.

En lo fundamental, el método establecido por Taylor tiene por objetivo disminuir los costos salariales por unidad de producción y aumentar la productividad del trabajo. Para ello contempla como elementos primordiales la fragmentación de los puestos de trabajo y división de las funciones desarrolladas en cada uno de ellos, es decir, el análisis de los procesos productivos y su descomposición en fases determinadas y medibles, así como el cálculo monetario del coste de cada una de estas fases, un sistema de salarios basados en la producción individual y un estricto sistema de control de la producción.

El incremento de la productividad se persigue a través de dos vías. Por una parte, la aplicación de rigurosos mecanismos de control del trabajo para disciplinar a los trabajadores, ello requiere de la disolución de la fuerza de trabajo como un cuerpo unido que, vinculado por el proceso productivo y las condiciones de trabajo compartidas, estableciera lazos de solidaridad mutua. Los salarios sobre la base de la producción individual favorecen esta desvinculación auspiciando una relación laboral directa entre trabajador y empleador. En segundo lugar, se requiere buscar el mejor método para organizar las tareas productivas ("*the one best way*", como lo denominara Taylor). Este método está asociado a la implantación de la producción continua. Ello implicaba un aumento de la mecanización del proceso y el divorcio entre la concepción y la ejecución de tareas. Así, se introducen dos elementos que caracterizarán la organización del trabajo durante la mayor parte del siglo XX: la división entre el trabajo intelectual, encargado de la concepción y la gestión de la producción, y el manual, ejecutor de las tareas.

La cadena de montaje introducida por Ford y la mecanización de la producción, se erige como un elemento complementario y determinante del nuevo proceso laboral. Ella transfiere "las características cualitativas del trabajo a la máquina, la mecanización reduce el trabajo a un ciclo de gestos repetitivos que está caracterizado exclusivamente por su duración, la norma de su rendimiento. Esta es la base de la homogeneización del trabajo en la producción. Cualquier modificación de la organización del trabajo es una profundización de este principio" (Aglietta, 1979:90). Este cambio sustancial permite el aumento de los lotes de fabricación y con ello la satisfacción de la creciente demanda de bienes de consumo.

La complementación entre estas formas de organizar el trabajo produjo una transformación radical en el proceso de trabajo y en la relación de clases a partir del paso de su control de manos de los obreros

de oficio a la dirección de las empresas. El control del oficio por parte del obrero implicaba el poder sobre los "secretos" del mismo y era conservado como patrimonio familiar, transmitido de una generación a otra (Coriat,1993). Sobre estos saberes propios se cimentaba su organización, su capacidad de resistencia, el control sobre los tiempos de producción y sobre el tarifado de las labores. Todo lo cual constituía un freno para el desarrollo de las fuerzas capitalistas de las últimas décadas del siglo XIX y las primeras del siglo XX.

Por ello, la "ciencia" que crea Taylor se dirige hacia el oficio mismo, se trata de "una cuestión de relación de fuerzas y de saber. Precisamente de relación de fuerzas en el saber" (Linhart, en Coriat,1993:24). Esto, a partir de la certeza de que en el control de los tiempos de producción se encuentra el punto neurálgico para el control y el aumento de la producción y, por ende, para la expansión de la rentabilidad empresarial. De ahí su función histórica de instrumento privilegiado de intensificación del trabajo. (Castillo,1991)

La propagación de este sistema productivo en las economías industrializadas ha llevado a la utilización extensiva del término fordismo para caracterizar la etapa de desarrollo industrial desde principios del siglo XX hasta los años setenta. Así, este concepto se ha ampliado al ámbito social, entendiéndose por tal "un modelo social de capitalismo estabilizado en el que la economía se organiza y se regula por un consumo masivo que es abastecido por una forma de producir en masa" (Coller,1997:18), forma de producción caracterizada por la utilización de una fuerza de trabajo estandarizada y de poca cualificación. El modelo creció, como veremos en el capítulo 2, al amparo de los Estados del bienestar y se sostuvo en relaciones laborales estabilizadas y normalizadas a través de negociaciones colectivas tripartitas.

A partir de las décadas de los setenta y ochenta el proceso de reestructuración industrial da cuenta de la crisis del taylorismo y el fordismo. Se inaugura una *nueva* fase de reorganización del trabajo que, de acuerdo a algunas interpretaciones, ha supuesto la *superación* del sistema de producción de tipo taylorista-fordista. Esta mutación tendrá serias repercusiones en la conformación del mercado laboral así como en el conjunto de las relaciones laborales. También, dará pie a la formulación de un conjunto de nuevas teorías interpretativas sobre los efectos del cambio en la organización del trabajo en dicho mercado. El punto en común de éstas es su interpretación de las décadas del setenta y ochenta como un momento de ruptura del orden industrial prevaleciente hasta entonces.

Una serie de factores de orden económico, político y tecnológico se combinaron para dar paso al proceso de cambio entre una etapa y otra. Hyman (1994) centra estos factores en los siguiente elementos: a) la crisis económica de los setenta, que ha sido la mayor desde la posguerra tanto por sus dimensiones internacionales como por la profundidad de la misma; su principal efecto será el estancamiento del desarrollo económico; b) el proceso de reordenamiento del capital internacional, que se ha visto favorecido con la utilización de herramientas electrónicas que han facilitado la globalización, aceleración e intensificación de las inversiones, de las fusiones entre empresas y ha posibilitado los movimientos de capitales a tiempo real; c) las nuevas prácticas de gestión y de mecanismos de control interno de las empresas, caracterizadas por una mayor horizontalidad y "fusión" de las tareas manuales e intelectuales de

trabajo; d) el cambio en las estructuras económicas y de la población económicamente activa; éste se habría dado fundamentalmente por la fuerte disminución del sector manufacturero; e) la asunción de gobiernos de derecha en los países de capitalismo avanzado, los que cambiaron en forma gravitante las orientaciones y prioridades políticas y económicas; f) el desarrollo acelerado de nuevas tecnologías, particularmente la microelectrónica, determinando nuevas formas de producción y de racionalización de la actividad productiva; g) por último, la injerencia en el mundo occidental de las estrategias de producción típicamente japonesas, las cuales hacen un uso distinto del tiempo, la calidad y la cantidad en la producción.

La nueva fase en la organización del trabajo es impulsada en gran parte por las propias empresas que cuestionan el taylorismo y el fordismo debido a las limitaciones que presentaban frente al nuevo tipo de demanda variable e incierta. Estas limitaciones guardan relación con el exceso de capacidad productiva instalada, los altos costes fijos de mantenimiento, la sobredotación de plantillas, una organización del trabajo poco apta para las nuevas condiciones de mercado. Así, los objetivos empresariales se dirigen a la reorganización del proceso productivo, la flexibilidad en el ciclo de producción, la diversificación de la producción, la mejora de la calidad y el incremento de la productividad.

Para algunos autores, un aspecto también central que motiva el cambio en las estrategias productivas de los empresarios es la resistencia de los trabajadores frente al sistema de producción creado por Taylor y Ford. Ellos manifestaron en primer lugar su descontento frente al método y a las condiciones de trabajo que de él se derivaban a través de distintas formas individuales y colectivas de oposición. Con el tiempo pusieron en cuestionamiento "la legitimidad del modo de ejercicio del poder patronal sobre las fuerzas productivas" (Aglietta,1981:66), generando la crisis del sistema. A ello se suma que la transformación de las características de la propia mano de obra en cuanto a expectativas y nivel educacional y formativo, así como la evolución del nivel de vida, inciden en que los trabajadores ya no estén dispuestos a trabajar en labores monótonas, repetitivas y sobre todo bajo un sistema de control represivo.

Es esta resistencia obrera lo que muchos autores consideran como la causa de las nuevas estrategias empresariales y de los nuevos modelos de organización productiva. De ella surgirá "a necesidad de un comportamiento 'racional' del empresario sin pretender alejarlo del fin de obtener más producto con menos costo, más beneficios sin salir del marco de la lógica empresarial" (Castillo,1996:62). Las conductas o formas de resistencia de los trabajadores a raíz de sus condiciones de trabajo y de vida tendrán consecuencias económicas para las empresas que se manifestarán en los costes indirectos de la producción, pero costes al fin y al cabo, por lo que los propietarios se plantean la posibilidad de suprimirlos, o disminuirlos, bajo nuevas formas organizativas, logrando con ello una mayor eficacia y rentabilidad en la producción.

Según Artiles (1999) los cambios en el sistema productivo se orientan, por una parte, a la racionalización y modernización organizativa del trabajo en el interior de la empresa y, por otra, en un cambio en la relación de la empresa con el mercado laboral exterior. En el primer aspecto las transformaciones presentan, a su vez, tres dimensiones. La primera concierne a la señalada racionalización

organizativa (fundamentalmente en el interior de las grandes y medianas empresas) en función de traspasar las rigideces técnico-organizativas del taylorismo dadas por la existencia de procesos productivos fuertemente mecanizados y estáticos y maquinaria ajustada para la producción en serie y, por ende, no apta para una producción diversa.

Una segunda dimensión se relaciona con la característica organización burocrática taylorista: definición de los puestos de trabajo, organigrama jerárquico, encadenamiento escalar, sistema de comunicaciones internas vertical y una estricta normativa sobre el control y el rendimiento en el interior de las empresas. Por contraste, surge un nuevo modelo de gestión interna de la fuerza de trabajo el cual atañe, en primera instancia, a la división del trabajo, (Kern y Schuman, 1988) centrado en reducir tanto la división funcional del trabajo (número de departamentos, eslabones de la cadena de mando), como su división su técnica (polivalencia, grupos autónomos de trabajo). Y, una tercera tendencia de los cambios se dirige a reducir los tiempos muertos de trabajo en función de optimizar los ritmos y aumentar la productividad.

Estas readecuaciones y los "nuevos conceptos de producción" que le son asociados están ligados a una concepción de las políticas de racionalización de la producción y movilización de la fuerza de trabajo dotada de flexibilidad y de una alta capacidad de adaptación de los sistemas técnicos a las nuevas características de incertidumbre de los mercados, y para optimizar el rendimiento de la maquinaria e instalaciones disponibles (Artiles, 1999).

También, la reorganización del trabajo en la gran empresa se vincula con la implantación de formas de gestión laboral opuestas a la verticalidad del mando y a los rigurosos controles de la disciplina tayloristas y fordistas. Estas nuevas formas se relacionan con diversas "estrategias de motivación, participación e implicación de la fuerza de trabajo, a la promoción interna, formación y recualificación, así como los nuevos criterios de selección y reclutamiento de la fuerza de trabajo" (Artiles, 1999:85).¹⁵ Así, al antiguo sistema de producción caracterizado por un obrero de bajo nivel de cualificación que realiza un trabajo simple, repetitivo, individual y fijo a cambio de cuya función los empresarios y el Estado le otorgaban estabilidad en el empleo y un salario real sostenido, se contraponen uno con mayores niveles de cualificación que realiza un trabajo complejo, variable y flexible, cuyo salario se descompone en una parte fija y otra según rendimiento, desarrollándose una nueva cultura participativa del mismo en el proceso de producción.

Por otra parte, una segunda dirección de los cambios señalada, paralela a las transformaciones internas en las empresas, es la modificación de la relación con el mercado laboral externo. Ello pretende sustituir las características más bien autárquicas del proceso productivo taylorista-fordista en su disposición casi exclusiva del mercado laboral interno. Este cambio fomenta la externalización de partes del proceso productivo y la subcontratación de funciones de segundo orden dentro de la producción de la empresa, generalmente intensivos en mano de obra.

¹⁵ Sobre la discusión postfordismo/neofordismo véase Artiles (1999). Este autor señala, a partir de la experiencia española, que en realidad los cambios en el sistema productivos no son cambios que lo distinguan radicalmente del taylorismo. Se trataría, más bien de la introducción de algunos elementos nuevos en la gestión de la mano de obra pero que no lo sustituye necesariamente.

Asimismo, las empresas han buscado descentralizar el proceso productivo de las otrora grandes factorías ya sea a través de la creación de redes de pequeñas compañías, o en la colaboración de pequeñas empresas subsidiarias con una mayor. En el primer caso el tamaño de las unidades productivas es determinante para su grado de flexibilidad y, por ende, adecuación (volumen y diversificación de producción, volumen de plantilla) a las variaciones productivas impuestas por la demanda. En el segundo caso, es la empresa mayor la que ejerce el control así como la organización de la subdivisión del ciclo productivo o de las tareas ya sea en la industria o en los servicios.

Frente a la discusión sobre el agotamiento del modelo taylorista-fordista, se desarrollan distintas líneas de pensamiento que elaboran nuevos constructos teóricos y paradigmas para interpretar la realidad en curso. Dentro de éstas surgen con mayor potencia la escuela de pensamiento denominada *regulacionista*, cuyos impulsores Boyer, Aglietta, Coriat, Palloix, entre otros, reformulan elementos básicos del marxismo y del keynesianismo, y la corriente *institucionalista*, cuyos principales exponentes son Piore y Sabel. Ambas perspectivas realizan interpretaciones particulares sobre las transformaciones generadas en el contexto económico mundial desde la crisis de los setenta, y la consecuente organización del trabajo, hasta las alternativas planteadas para la superación de la misma.

Tanto la corriente institucionalista como la regulacionista coinciden en puntualizar que la situación originada en los años setenta se debe a la crisis del sistema de producción fordista. Pero si difieren en la explicación de las causas de dicha crisis. Para los regulacionistas ésta se relaciona con elementos relativos a la organización de la producción y, especialmente, al límite alcanzado por la relación salarial fordista. En tanto que los institucionalistas la vinculan a aspectos de mercado, particularmente al agotamiento de aquellos de masas. A partir de ello, se habría originado según unos, un nuevo modo de acumulación, y según otros un nuevo sistema de producción denominado *especialización flexible*. Se constataría así el inicio de una nueva etapa en el desarrollo industrial denominada, según cada perspectiva, *postfordismo* o *neofordismo*, donde las nuevas técnicas de fabricación y la flexibilidad del mercado laboral juegan un papel determinante en el sistema productivo.

Estas corrientes de pensamiento comparten el escenario del debate sobre la reestructuración económica con la escuela alemana de sociología industrial. Desde ésta, principalmente Kern y Shumann, han reivindicado la aparición de "nuevos conceptos de producción" en el desarrollo industrial, los cuales marcarían un cambio en la racionalización del trabajo.

3.2 La escuela de la regulación

La escuela regulacionista, desarrollada desde la década de los setenta, aproxima su análisis a los fenómenos sociales desde una perspectiva opuesta al individualismo metodológico. Desde una visión holística del vínculo social, su interpretación sigue la idea básica del marxismo en cuanto a considerar las relaciones sociales, y en particular las de producción, como partida para la comprensión de las sociedades. La transformación de estas relaciones es lo que origina nuevas configuraciones económicas y no económicas, las cuales se organizan a través de determinadas estructuras sociales. (Aglietta, 1979).

El concepto de modo de producción, es decir, la estructura dominante, sirve de punto de partida para el análisis. A través de este constructo se explican tanto las relaciones que se desarrollan entre la organización del sistema económico y las relaciones sociales, relaciones determinantes por las cuales el sistema continúa su existencia. Se rechaza la idea de que un modo de producción "puro" sea capaz de dar cuenta de la totalidad de relaciones sociales de una determinada conformación económico-social. De esta forma, lo que define "ya sea la estructura en su conjunto de una sociedad dada, o bien (...) solamente su estructura económica, es un sistema complejo y una articulación de modos de producción" (Boyer, 1989:56). En este sentido, el estudio de la regulación de un modo de producción es "intentar expresar mediante leyes generales cómo se reproduce la estructura determinante de una sociedad" (Aglietta, 1979:4).¹⁶

La lectura del cambio la realizan estos pensadores considerando el impacto de un conjunto de relaciones sociales, ya sean mercantiles y/o salariales, sobre las *regularidades económicas*.¹⁷ La existencia de estas regularidades económicas posibles de observar a largo plazo, idea opuesta a las nociones de la teoría del equilibrio general, es explicada por las *formas institucionales* o *estructurales*. Estas son las formas, creadas socialmente, que toman las relaciones sociales fundamentales en un determinado período histórico y en una sociedad en particular. Son producto de la relación mercantil y de la relación capital-trabajo o de su interacción. La mayor o menor extensión de éstas así como su grado de madurez determina las diversas configuraciones sociales. Lo que, a su vez, incide en la conformación de la dinámica económica de cada uno de los Estados-nación donde operan, modelando así las *regularidades de la acumulación*. "Se trata de las formas que adoptan la relación monetaria y la relación salarial, las formas que adopta el mercado (monopolio, oligopolio o competencia), la forma de adhesión al régimen internacional y su inserción en la división internacional del trabajo, de las formas que adopta el Estado así como las reglas inherentes establecidas para percibir los impuestos y redistribuir el gasto público" (Ibid.:11).¹⁸

¹⁶ Una distinción elemental respecto al modelo de interpretación neoclásico de la economía realizada por la escuela de la regulación, es la consideración de la historia como el contexto básico de análisis para el estudio de los procesos económicos. Se rechaza la idea de leyes inmutables y universales, lo cual la aleja de las interpretaciones del marxismo tradicional. El cambio temporal y el histórico del crecimiento y de la crisis, se constituyen en el problema medular del análisis económico, fenómenos que se relacionan con las formas sociales en vigor. (Boyer, 1989)

¹⁷ La noción de regularidad hace referencia a "la forma que adopta la dinámica económica como resultado de estrategias individuales y de los comportamientos colectivos, que se expresan en el marco de formas bien precisas de la relación salarial, pero también de la competencia, del Estado y de la inserción del sistema productivo nacional dentro de la división internacional del trabajo. Se trata del proceso de adaptación de la producción y de la demanda social, en el cual se reproducen las relaciones sociales fundamentales, se asegura la compatibilidad dinámica de un conjunto de decisiones sin que necesariamente los actores sociales internalicen dichos principios, gracias a los cuales se sostiene y conduce el régimen de acumulación" (Boyer, 1989:10). A cada modo de producción se asocia un modo de regulación, el cual articula el ámbito del trabajo con el del consumo, las pautas de trabajo interno, el tipo de vida laboral y las relaciones laborales.

¹⁸ Las diversas formas señaladas actúan a través de tres principios que se pueden dar o no a la vez: a) *la ley, la regla o el reglamento*, que "definidos al nivel colectivo tienen por objeto imponer por la coerción, directa o simbólica y mediatizada, un cierto tipo de comportamiento a los grupos e individuos involucrados" (Boyer, 1989:69), en sociedades democráticas estas reglas son avaladas a través de las votaciones populares, b) el logro de un *compromiso* obtenido a través de la negociación de los intereses propios entre los agentes (por ejemplo, negociaciones colectivas), y c) un *sistema de valores comunes*, que en ausencia de los otros principios otorga un marco mínimo

La relación salarial predominante durante el siglo XX en las sociedades occidentales se caracterizará por los tipos de medios de producción, la forma de división social y técnica del trabajo; la modalidad de movilización y apego de los asalariados a la empresa, los determinantes del ingreso salarial, directo e indirecto y la forma de vida asalariada más o menos ligada a la adquisición de bienes mercantiles o a la utilización de servicios colectivos que están fuera del mercado.¹⁹

La mutación en esta relación determinará el cambio en el modo de producción predominante en el largo plazo y, por ende, en el régimen de acumulación. Este régimen, variable en el tiempo y en el espacio, está conformado por las regularidades que consolidan el progreso general y armónico de la acumulación del capital, o sea, que le permiten controlar los factores que intervengan negativamente en su reproducción, y abarca "la organización de la producción, el horizonte de expectativas para la valorización del capital, la relación de los asalariados con la propiedad de los medios de producción, la distribución del valor generado y la reproducción de las clases sociales, el volumen y la composición de la demanda social, y la articulación entre modo de producción dominante y las formas no capitalistas de producción" (Ibid.:11). Para Aglietta es la forma predominante de obtención de plusvalía y de acumulación de capital y su estabilidad está, entonces, dada precisamente por un pertinente modo de regulación.

En el transcurso del desarrollo del capitalismo han existido fundamentalmente dos tipos de regímenes de acumulación: extensivos e intensivos. Un régimen fundamentalmente extensivo se caracteriza porque el capital obtiene su crecimiento por medio de la extensión de la jornada laboral, la intensificación del trabajo o la elección cuantitativa de la fuerza de trabajo. La extracción del plusvalor se da en una organización de la producción donde priman las técnicas productivas artesanales, la productividad es reducida y existen pocas posibilidades para la elevación del consumo. En tanto que un régimen intensivo se basa en la obtención de plusvalía a través de una inversión creciente de capital constante, creándose las condiciones para un aumento de la productividad y un consumo masivo.

Estos regímenes de acumulación se materializan en formas institucionales que determinan las posibilidades de actuación de los agentes sociales, estas formas son precisamente los llamados modos de regulación. De éstos existirían fundamentalmente dos; el modo competitivo caracterizado por el dominio del proceso de trabajo por el artesanado y la determinación de los precios y salarios por la competencia; y el modo de regulación monopolista, sustentado en el dominio de la dirección científica, en un sistema oligopólico de precios donde la relación salarial se determinaba por medio de la negociación colectiva tripartita, y que determinaba el modo de consumo.

La concepción sobre la autoregulación del mercado sostenida por la perspectiva neoclásica es

para la interacción de los individuos y los colectivos.

¹⁹Desde la escuela de la regulación se distinguen el taylorismo y el fordismo como distintos modos de regulación. El punto de cambio se habría dado por la introducción de la cadena de montaje y la consecuente aceleración en el ritmo de trabajo. El incremento de la productividad habría permitido distraer el foco de atención de los empresarios de los niveles salariales y centrarlo hacia el aumento de los volúmenes de producción con el fin de satisfacer grandes mercados de masas y aumentar la demanda de consumo. Ello impactó en el fuerte crecimiento económico, que junto al keynesianismo y a la legitimación de la acción sindical, caracterizará las décadas que siguieron a la posguerra.

criticada por no tomar en cuenta las relaciones integrales del sistema sociopolítico en que se inserta él y la dinámica económica a largo plazo, así como la incidencia que éste tiene en la estabilidad de las coyunturas. Asimismo, se le objeta que tampoco considere los cambios temporales y espaciales de las condiciones económicas y sociales. "Las preferencias y las posibilidades productivas no son definidas a priori, sino que resultan del mismo proceso socioeconómico. No se podría definir, entonces, un equilibrio independientemente de los marcos sociales que lo determinan" (Boyer,1989:71).

Su análisis de las causas de la crisis de los años setenta se aleja de las interpretaciones keynesianas, marxistas clásicas y, por cierto, de las interpretaciones neoclásicas. Esta crisis se habría originado por el punto de tope alcanzado y el aumento de los antagonismos en el modo de regulación "monopolista" o "administrada" que habría estado vigente en las décadas anteriores. En este sentido, la crisis económica de mediados de los setenta que afecta primero a EE.UU. y posteriormente al resto de los países de la OCDE, habría resultado de la "maduración" del fordismo y del origen de nuevas contrariedades en el modo de regulación. Contradicciones y límites que alcanzaban los ámbitos de la producción, distribución e intercambio así como a las relaciones entre capital-trabajo-Estado. Por ello, tempranamente, desde fines de la década de los setenta, las investigaciones de los regulacionistas daban cuenta del carácter estructural de las rupturas en curso. Los distintos exponentes de esta corriente enfatizan en diferente grado en el techo alcanzado en las condiciones sociales, técnicas y económicas de la organización de la producción de tipo fordista como aspecto determinante en la ruptura.

Surge así un nuevo régimen de acumulación denominado *neofordismo*, el cual es interpretado como una nueva fase en la evolución del sistema capitalista, pero la utilización del prefijo "neo" intenta recalcar que no se trata de un régimen totalmente nuevo ni de una estructura organizativa homogénea. En este sentido, tanto Boyer como Coriat cuestionan los efectos supuestamente emancipatorios que le son atribuidas a las nuevas formas de organización del trabajo. Asimismo, vinculan los cambios en la relación salarial y la nueva tecnología a la intención de ampliar y reformular el control capitalista y la explotación de clases.

El nuevo modo de acumulación surge de los cambios en los sistemas productivos (los diversos autores de esta corriente priorizan ya sea en los cambios en la organización y control del trabajo, en el proceso de trabajo o en los principios que lo inspiran) introducidos en las fábricas posibilitando la autoregulación del sistema.

El neofordismo se presenta como una respuesta a la crisis de la reproducción de la relación salarial a fin de salvaguardar esa relación fundamental, es decir, "para perpetuar el capitalismo" (Aglietta,1979:99) y, por tanto, como una nueva forma de control capitalista. Este nuevo régimen de acumulación se caracteriza por la producción flexible cuyos elementos centrales son el control automático de la producción, la recomposición de tareas, una fuerza de trabajo adaptable a un mercado laboral flexible. Estos lo distinguen de la organización fordista de producción dando curso a un nuevo tipo de relación salarial y a un nuevo modo de regulación.

Coller (1997) formula una crítica a la corriente regulacionista en el sentido de que si bien

establece y caracteriza los elementos centrales de las transformaciones acaecidas en el sistema productivo, no da cuenta de los efectos o el impacto que dichos cambios presentan para los sujetos receptores de los mismos y en las relaciones sociales involucradas. De esta forma, se obviarían los elementos dinámicos de la flexibilización introducida en el proceso de trabajo como fuente de conflicto o cooperación.

3.3 La teoría de la especialización flexible

Los institucionalistas, representados por Piore y Sabel (1990), analizan el curso del desarrollo económico tomando como factor decisivo el papel que ha jugado la tecnología en el transcurso del mismo. En momentos históricos particulares los países han optado por la implantación de uno u otro sistema productivo al que le ha sucedido una consecuente organización del trabajo y que ha determinado la configuración de las instituciones económicas y sociales.

De acuerdo con su esquema de análisis, estos sistemas productivos presentan un comportamiento cíclico; un determinado sistema se impone, se expande, y luego alcanza un límite en su crecimiento, lo que genera una crisis en el mismo y en el conjunto de la actividad económica. Estas crisis son de dos tipos. Una es una *crisis de regulación* y la otra de *ruptura industrial*. El sentido dado al término regulación difiere del significado dado por la escuela regulacionista francesa. Para estos autores la crisis de regulación alude al desfase que se produce en determinados períodos históricos entre las instituciones existentes y la producción y el consumo de bienes.

El segundo tipo de crisis se refiere a la opción por la utilización y difusión de determinada tecnología. En este sentido, el desarrollo tecnológico se ve directamente relacionado con las estructuras de los mercados de los productos, estructura que dependerá de elementos políticos, entre los cuales son señalados los derechos de propiedad y la distribución de la riqueza. La tecnología se visualiza, por lo tanto, como generadora y reflejo del desarrollo social alcanzado por los países. Así, las crisis en este orden se refiere a un momento de cuestionamiento total sobre el rumbo a seguir por el desarrollo tecnológico y por el sistema productivo en general. Las acciones que emprendan los agentes económicos y sociales (estados, trabajadores, empresarios) así como la interacción entre éstos será determinante en la configuración de las nuevas instituciones económicas.

La primera ruptura industrial se habría dado en el XIX con la primacía de las tecnologías de producción en serie (Gran Bretaña y EE.UU., en primer término), sobre las técnicas de producción artesanales. Estas últimas se caracterizaban por su menor rigidez, por el empleo de trabajadores cualificados y maquinaria polivalente adaptable a una variedad de productos. El éxito de estas empresas estaba centrado en la cooperación entre trabajadores y capitalistas y en la competencia entre las empresas. Pero fue la producción en serie la que se erigió como la organización industrial más extendida; "un tipo general de economía y como una creación histórica de naciones rivales, cuyas peculiaridades influyen no sólo en su propio destino sino también en el surgimiento del sistema en su conjunto" (Ibid.:26).

Por su parte, la segunda ruptura fue contemporánea y se originaría al principio de la década de los setenta del siglo XX, como resultado del límite alcanzado por el otrora dominante sistema de producción

en serie junto con ello habría acaecido una crisis de regulación manifiesta en el tipo de influencia ejercida en el mercado laboral por los sindicatos, los instrumentos de control macroeconómico desarrollados por el Estado de Bienestar y las reglas del sistema monetario internacional que se establecieron después de la Segunda Guerra Mundial. Estas instituciones presentarían un desfase en la medida que no logran concordar las nuevas exigencias económicas, la producción y el consumo de bienes. Ello sería la expresión de la crisis del fordismo. Se extendió así una etapa de incertidumbre y confusión sobre "la manera de organizar las tecnologías, los mercados y las jerarquías", lo que "demuestra que se han derrumbado elementos esenciales, aunque mal comprendidos, del familiar sistema de desarrollo económico. Y siempre que lo familiar se vuelve misterioso, es porque han dejado de ser válidos los supuestos en que se basaba" (Ibid.:25).

Ante la nueva realidad podrían plantearse dos vías para superar el estancamiento en el crecimiento, estrategias consideradas por estos autores, en principio, como contrapuestas. Por una parte, el keynesianismo internacional, cuya base productiva reside en la producción en serie. Pero este modelo se enfrenta a la saturación de los mercados de bienes duraderos, a una demanda mucho más fragmentada y especializada. Por ello, "su viabilidad está sujeta a una serie de condiciones como el crecimiento de la demanda internacional, una mayor estabilidad del entorno empresarial y la nada fácil distribución de la capacidad productiva entre los países avanzados y los países de reciente industrialización, mediante un reformulación de las políticas del FMI y del GATT" (Finkel,1996:147). Este sistema productivo se mantendría y predominaría, fundamentalmente, en la industria automovilística norteamericana y en su expansión a los países del "Tercer Mundo".

La otra alternativa es la denominada estrategia de *especialización flexible*, basada en un retorno a los sistemas productivos artesanales y en principios de cooperación, calidad, flexibilidad y unidad entre el diseño y ejecución. Esto contrasta fuertemente con la estrategia de producción en serie que basa la búsqueda del crecimiento y de la innovación tecnológica, como hemos señalado, en el proceso de división del trabajo, las economías de escala dentro de la empresa, la especialización de los recursos productivos y el divorcio dentro de la producción entre la concepción y la ejecución. Esta nueva estrategia podría ser una fuente para la transformación y recuperación de las grandes industrias -en fuerte declive tras la crisis- que se caracterizaron por la producción fordista, pero también posibilitaría el surgimiento de lo que Sabel (1986) denomina industria de carácter familiar de alta tecnología.

El nuevo término comprende y une dos aspectos. Por una parte, "la flexibilidad" se refiere al mercado laboral y a la reestructuración del proceso de trabajo, a la mayor flexibilidad en el diseño y a la mayor adaptabilidad de la nueva tecnología en la producción y, por otra, 'la especialización' significa la comercialización dirigida a grupos especiales o regulada por los deseos del cliente (...). Se trata por tanto de un concepto que integra cambios en la producción y en el consumo" (Smith, 1994:226).

Así, la especialización flexible se caracterizaría por la fragmentación del proceso productivo desde grandes unidades productivas a medianas y pequeñas empresas interrelacionadas que desarrollan distintas fases del proceso productivo. Ello posibilita tanto la reducción de los costes, como la diversificación de la producción e introduce un giro en la gestión de la fuerza de trabajo regida ahora por prácticas paternalistas y participativas. La mano de obra requerida se caracterizaría por su polivalencia y por el retorno del

artesano. El mercado laboral interno se dividiría en un núcleo de trabajadores polifuncional, con contratos estables y buenas condiciones de trabajo y otro grupo de trabajadores periféricos a tiempo parcial y precarias condiciones de trabajo, contratados eventualmente para labores de segundo orden. En el ámbito tecnológico primaría la maquinaria polivalente. Los horarios de trabajo y los ritmos laborales serían flexibles. Estos elementos favorecerían la creatividad, la calidad y la adaptabilidad de los trabajadores a las nuevas exigencias de la producción. De esta forma, "se reducirían los costes asociados a la rígida delimitación de tareas, vigilancia, coordinación, reequipamiento, maquinaria asignada a tareas específicas, etc." (Amin,1994:203).

En el plano de la unidad productiva, la especialización flexible se materializa en el modelo de la "empresa flexible", desarrollado fundamentalmente por Atkinson, Gregory y Meager.²⁰ Sus estudios sobre los diversos cambios en el uso de la mano de obra en función de la flexibilidad cuantitativa (numérica) y la flexibilidad cualitativa (funcional) dieron origen al modelo del Instituto sobre la Mano de Obra (Institute of Manpower Studies, IMS).

Este nuevo tipo de modelo de empresa integrada basa sus componentes centrales en la experiencia industrial japonesa sustentada en la filosofía de la Calidad Total y los Círculos de Participación y Calidad, los cuales fomentan la participación, la cooperación y la integración de los trabajadores en ámbitos de la producción que van desde la planificación, la ejecución y el control.²¹ Esta nueva estrategia supone la flexibilidad en el equipo tecnológico y en el equipo humano, puesto que ambos deben estar preparados para satisfacer demandas diversificadas y cambiantes. Ello, por tanto, requiere de una fuerza de trabajo con un alto grado de flexibilidad. Por eso los cambios fundamentales establecidos por las políticas de flexibilización se dirigen a la transformación del factor trabajo. Una organización flexible del trabajo sería la respuesta para mercados flexibles.

Desde mediados de los años ochenta el nuevo sistema productivo y su consecuente organización del trabajo, se erigiría como una nueva estrategia de reestructuración industrial. Este nuevo tipo de desarrollo daría pie a la aparición de distritos industriales regionales, concebidos por Piore y Sabel como el espacio geográfico en el que confluyen distintas unidades productivas especializadas e interrelacionadas dando origen a redes relacionadas a la comunidad por medio de instituciones y diversos vínculos sociales. Estos núcleos industriales y poblacionales conformados por pequeñas empresas de carácter artesanal con

²⁰ Los planteamientos desarrollados por Atkinson, Gregory y Meager se basan en un estudio y encuesta realizado para la Oficina de Desarrollo Económico del Reino Unido (National Economic Development Office, NEDO) en 1986. Pollert (1994) critica el carácter no representativo de la muestra y la selectividad con que se presentan los resultados. Nosotros analizaremos sus propuestas a través del estudio de caso

²¹ Algunos autores denominan el proceso de cambio en las estrategias en el uso de la mano de obra "japonización" (Oliver, N. y Wilkinson, B, *The Japanising of British Industry*, Oxford, Blackwell, 1986). Estos coinciden en el plantamiento de la especialización flexible y de la escuela de la regulación en el sentido de la tendencia hacia equipos de trabajo flexibles, principalmente en el sector manufacturero, de lo que se obtendrán mayores niveles de productividad y competitividad así como beneficios tanto para los empleadores como para los trabajadores. Los puntos de disenso se encuentran en las argumentaciones formuladas respecto a las instituciones y los apoyos sociales que debieran sostener tales cambios, así como en sus interpretaciones sobre la evolución de la organización del trabajo y la política de empleo. (Egler, 1994)

moderna tecnología, contendrían la capacidad de "movilizar pautas culturales de la comunidad o la red de relaciones sociales del entorno donde se hallan asentadas, tales como la etnia, el parentesco, la amistad y la etnicidad" (Jódar, Artiles, citados por Artiles,1999:94).

Este tipo de distritos con nuevos sistemas de producción manufacturera serían observables especialmente en Italia (centro y noroeste, la llamada Tercera Italia, es el caso paradigmático), Japón (Sakaki), algunas regiones de Suecia, Alemania (Baden-Württemberg) y Dinamarca. En tanto que en países como el Reino Unido y Estados Unidos el éxito de su implantación parece ser menor. El éxito de los primeros países mencionados parece deberse al logro de una eficaz difusión de los principios de la cooperación y la competencia. (Nolan y O' Donnell,1994)

Para Sennett (2000) esta diferencia entre los países europeos o Japón, por una parte, y la situación norteamericana, por otra, obedecería a distintos tipos de flexibilidad patentes en el modelo productivo adoptado frente a los cambios en la economía, que a su vez se relacionarían con aspectos más globales de su conformación nacional y el funcionamiento de sus instituciones. Albert (citado por Sennett,2000) denomina "renano" el modelo que primaría en Alemania, Francia, Países Bajos, Italia, Japón, entre otros, y "anglosajón" al de EE.UU. y Gran Bretaña. En los primeros, la situación se caracterizaría por el hecho de que sindicatos y empresarios comparten el poder y por un Estado del bienestar que aún otorga seguridad social a sus ciudadanos. En estos las medidas de política económica adoptadas estarían condicionadas al sistema de gobierno imperante

En el desarrollo del segundo modelo habría sido determinante la menor interferencia estatal en el ámbito económico, la subordinación de las instituciones estatales a la economía, redes de amistades menos fuertes, sindicatos más débiles "y una opinión pública dispuesta a tolerar el cambio económico más brusco" (Sennett,2000:54). En el fondo este modelo correspondería a la plasmación de los principios neoliberales.²²

Piore y Sabel plantean que los particularmente afectados con las *nuevas* estrategias empresariales a seguir serán los trabajadores. Estos y sus dirigentes deberían realizar "esfuerzos por adaptarse" a los presentes cambios tecnológicos e institucionales. Ello en función de conservar las conquistas sociales obtenidas, de otra forma "sólo la suerte conservará las mejoras que han conseguido en las últimas décadas" (1990:16). En este sentido, la cooperación de los trabajadores en la empresa es uno de los factores de éxito de esta estrategia, lo que supone, entonces, un nuevo esquema de relaciones laborales que obvia el tema del conflicto ente los actores involucrados en el sistema productivo.

La extensión de este paradigma ha contribuido a la consolidación de un discurso hegemónico sobre la flexibilidad que domina actualmente en las políticas económicas sobre empleo. En este discurso, sostenido por gobiernos y empresarios, subyace la idea de la carencia de alternativas de desarrollo. Ligado a esto, Coller (1997) formula una crítica al modelo en tres aspectos. En primer lugar señala que las relaciones de trabajo son presentadas como exentas de conflictos. De lo cual se deriva que no se

²² Los resultados de los modelos renano y anglosajón son distintos: en el primero; elevado desempleo pero una distribución más equitativa de los ingresos, y en el segundo; bajo desempleo pero aumento de la desigualdad social.

profundiza en los conflictos que la implantación de estrategias de flexibilización podrían tener en el interior de las unidades productivas. En segundo lugar, el tránsito de un sistema de producción en serie a uno de especialización flexible es visualizado como un proceso cadencioso y carente de trabas, descuidando con ello la investigación sobre los frenos o impedimentos en la implantación y las formas de resistencia ejercida por los trabajadores.

Por último, se critica la "visión de la fábrica del futuro como una utopía en la que la dirección coopera armónicamente con una fuerza de trabajo polivalente" (Hyman, citado por Coller, 1997:34). En este sentido el modelo presentado por Piore y Sabel está desprovisto de un análisis profundo sobre las relaciones sociales en el interior de las unidades productivas, pues no analiza los tipos posibles de cooperación y/o de conflicto que son susceptibles de darse en períodos de transformaciones profundas de las relaciones industriales.²³

3.4 Los nuevos conceptos de producción

Los principales exponentes de la escuela de la sociología industrial alemana son Kern y Shumann, conocidos por su obra *El fin de la división del trabajo* y los planteamientos formulados en "New Concepts of Productions in German Plants" (en *The Thirt West German Republic*, 1989), trabajos en los que se aborda la transformación de las relaciones laborales industriales asociada al surgimiento de "nuevos conceptos de producción".²⁴

Los autores sostienen que la aparición de nuevos conceptos de producción, en sectores fundamentales de la industria, dan cuenta de una nueva forma de racionalización en las empresas. El avance tecnológico ha determinado un giro en la organización del trabajo taylorista, y por ende, en la gestión de la mano de obra, de lo cual se derivaría un cambio de trascendencia en conceptos imperantes en el ámbito de la producción. En este sentido, para la competitividad de las empresas, en un contexto económico cada vez más agresivo, los elementos organizativos y de gestión de los recursos disponibles son elementos de primer orden.

Tradicionalmente la racionalización capitalista del trabajo se sostuvo en la premisa de la necesidad de automatizar el proceso productivo a fin de desplazar mano de obra con el fin de dominarla y abaratar costes. Ello respondía a una concepción del factor trabajo como un freno para el libre desarrollo de la actividad productiva, como "el factor distorsionante potencial que había de ser canalizado y controlado lo más posiblemente mediante una organización restrictiva del trabajo" (Kern y Shuman, 1988:8). Pero desde los años setenta se presentan cambios políticos, económicos y sociales de los que se deriva una nueva coyuntura para las empresas caracterizada por el requerimiento de redefinir las estrategias de adaptación a

²³ Diversos estudios empíricos cuestionan las premisas de la teoría de la especialización flexible así como su real materialización. Al respecto, véase Imán (1994), Castells (1999), Smith (1994), Nolan y O'Donnell (1994), entre otros.

²⁴ Los estudios de Kern y Shumann se basan en investigaciones realizadas en la industria automovilística de máquinas herramienta y de productos químicos en la ex Alemania Federal.

la crisis económica, la aplicación de nuevas tecnologías y transformaciones fundamentales en la organización interna. De esto se desprende la necesidad de plantearse una nueva combinación de los factores productivos en función de su mejor aprovechamiento. Particularmente, los progresos realizados en investigación y desarrollo les permiten a las empresas disponer de nuevas formas más efectivas de organizar la producción y de controlar el *factor humano* de la producción.

Se produce así una inversión y un replanteamiento de esa arraigada concepción sobre la mano de obra a partir de la cual los empresarios pasarían a considerar que la "integración" de los trabajadores en los objetivos de la empresa así como la utilización de su experiencia y sus conocimientos tendría un efecto sinérgico para el aprovechamiento del potencial tecnológico y, por ende, para el crecimiento de la empresa. En palabras de estos autores, "el credo de los nuevos conceptos productivos expresa lo siguiente: a) la automatización del proceso productivo frente al trabajo por medio de la tecnificación no constituye ningún valor por sí mismo. La comprensión del trabajo humano, llevada al máximo, no acarrea *per se* el óptimo económico; b) el acceso restrictivo a la mano de obra desprecia potenciales de productividad importantes. En una recomposición del trabajo en tareas más totalizadoras no existe ningún peligro, sino oportunidades; las cualificaciones y la soberanía profesional de los trabajadores son fuerzas productivas que conviene aprovechar reforzarlas"(Ibid).

Bajo estos principios en vez de la individualización y parcelación del proceso productivo ahora se estimula la integración y ampliación de los contenidos de los puestos de trabajo, de tipos de funciones, de niveles de jerarquías, la recomposición de tareas totalizadoras (unión del trabajo manual y manejo de maquinarias), la reprofesionalización del trabajo de producción, el aprovechamiento de las competencias de los trabajadores. La misma polivalencia y flexibilidad que se persigue de las máquinas se pretende de la mano de obra, estimulando también su autonomía en la decisión y ejecución de labores.

Estos nuevos conceptos de gestión de la mano de obra y de racionalización de la organización, que plantean la interrogante del fin de la división del trabajo, pretenden lograr el máximo desarrollo de las habilidades, conocimientos e inteligencia para controlar las situaciones adversas derivadas de la reorganización tecnológica y organizativa. "Precisamente esta idea de la racionalización, caracterizada por una acción más total, por una planificación más sistemática y por una ejecución más consecuente, y la existencia de los correspondientes instrumentos de racionalización, distingue la nueva cualidad del potencial de racionalización actual de las empresas. (...) se ha preparado un proceso de modernización del aparato productivo industrial que ahora se acelera: se trata de una revolución de poderoso alcance" (Ibid.).²⁵

El marco general del surgimiento de los nuevos conceptos, está dado por el inicio de una nueva

²⁵ En la transformación en la organización del trabajo y la producción habría sido fundamental el desarrollo de la microelectrónica a través de la expansión de microprocesadores, potentes, de bajo coste y multifuncionales. Permitieron que la automatización, antes viable sólo en las grandes empresas de producción estandarizada, se pudiera implantar en fábricas de menor tamaño, dando flexibilidad a la producción. Como requisito previo para los avances en microelectrónica, han sido centrales otros elementos como el desarrollo de nuevas materias primas y nuevos métodos de fabricación, avances en la tecnología de la medición y la manipulación.

fase de la industrialización denominada "neointustrialización", en la cual es determinante la potencialidad de los nuevos conceptos que posibilitan una reestructuración de los aparatos productivos y una transformación de la racionalización capitalista, pero también los avances técnicos y organizativos auspiciarían profundas futuras reformas. Cabe distinguir la noción de neointustrialización de la de reindustrialización. Esta última, concepto aplicado particularmente en EE.UU., promueve "el redescubrimiento de los sectores claves industriales y promueve en consecuencia, la renovación de la infraestructura sobre la base de las nuevas tecnologías"(Ibid.:13).

Por su parte, la neointustrialización intenta expresar un cambio en la interpretación del concepto de racionalización. En tanto, el proceso implica también un cambio en las relaciones de producción, la neointustrialización no se asocia a un fenómeno meramente tecnológico, sino a "una transformación compleja de la estructura industrial, para el cual nos parece esencial un cambio paradigmático político laboral en las empresas. Este cambio de ideario, en el sentido de unos nuevos planteamientos de la organización del trabajo, de la política de formación y de personal y del empleo del trabajo, contiene tantos más impulsos cuanto más aplicación encuentran las nuevas tecnologías, y viceversa, las nuevas tecnologías se podrían aplicar con mayor amplitud cuanto mayor sea la intensidad con que la política laboral correspondiente mejore los requisitos de su aplicación a la mano de obra" (Ibid.:14).

Por tanto, estas modificaciones en la técnica y en la organización implicarían un nuevo tipo de relación con el trabajo, nuevas formas de acción social y, por ende, una reconfiguración de las relaciones laborales. Se pretende, entonces, un compromiso con la racionalización de parte de los trabajadores (politización de la racionalización), ya que los nuevos conceptos que contiene supuestamente tienden a aumentar el interés por el trabajo y a revalorar el propio trabajo humano en el conjunto de la empresa, de lo que los autores deducen mayores posibilidades para reivindicar mejores condiciones de empleo y mayores exigencias por su compromiso con la modernización (estas se pueden expresar en protección al despido o negociación sobre las condiciones de despido); "cuando el empresario quiere modernizarse *con* los trabajadores, también debe ofrecer algo" (Ibid.:10). En este sentido, los trabajadores en vez de "luchar por una racionalización alternativa" deberían "luchar por una participación proporcionada en la racionalización empresarial" (Ibid.).

La fusión de puestos de trabajo junto con la exigencia de mayores cualificaciones supone un ahorro de puestos de trabajo. Es decir, que el uso de la racionalización como vía para aumentar la productividad inevitablemente produce la destrucción de puestos e trabajo. El paro, por tanto, se relaciona en parte con las técnicas de automatización introducidas que involucran al conjunto de los eslabones de la cadena productiva (fabricación, distribución, ventas) y a todos los sectores económicos. Pero también la extensión del desempleo muestra la penetración de la nueva racionalidad en los propios trabajadores, puesto que, por ejemplo, la capacitación como medio para elevar la productividad es aceptada por estos ante el temor al desempleo. Lo que hace que el concepto de rendimiento sea interiorizado de forma distinta por los trabajadores.

Cabe destacar que el surgimiento de los nuevos conceptos se refiere a los sectores industriales considerados clave. Estos son aquellos que a pesar de las consecuencias de la crisis económica sostendrán,

en lo sustancial, su posición y relevancia económica, y podrán acceder a las innovaciones técnicas y a la modernización de sus estructuras de producción (son los sectores donde se ha realizado el estudio: automóvil, química, construcción de máquinas y herramientas). Por lo tanto, estos nuevos conceptos son aplicables a un grupo de trabajadores vinculados con la tecnología avanzada. Pero su aplicación tanto en el plano técnico como organizativo varía en cada uno de los sectores estudiados. Por contraste, los otros sectores industriales que se encuentran en acelerado declive sólo tienen opción a un estado de sobrevivencia.

La nueva racionalización, así, refirma y agudiza la segmentación del mercado laboral. Junto a ello el desarrollo de la tecnología avanzada estaría vinculada a una cada vez mayor dualización dentro del mercado interno de trabajo. Por una parte, se encuentran puestos a los que se les asocia responsabilidad, alto nivel de competitividad y que se encuentran en una posición de privilegio en el interior de la empresa; los trabajadores que sustentan estos puestos son los que "ganan" con la racionalización, es la mano de obra calificada de la producción "moderna". Y por otra, en el interior de estas empresas también existen otros trabajadores que deberán seguir realizando tareas descualificadas y rutinarias.

En el mercado laboral externo están los otros trabajadores que "sufren" la racionalización. Entre éstos se encuentran los que poseen un puesto en los sectores claves pero que por razones situacionales (edad, emigrantes, descualificados, mujeres) no son aptos para un empleo según los nuevos requerimientos. Son grupos que a pesar de contar con protecciones laborales a la larga serán segregados de la empresa. Esta situación determina su posición ante la racionalización manteniendo frente a ella una actitud de "conservadurismo político-laboral" (Ibid.:11).

Están también los trabajadores de los sectores industriales en declive o amenazados por la extinción de sus empresas. En una primera instancia la situación de fragilidad dentro de las empresas los lleva a adoptar actitudes competitivas e individualistas. Pero ante la amenaza del cierre de su empresa los intereses empresariales pasan a ser compartidos y, por ende, cambia su disposición frente a intenciones modernizadoras de la gestión. El tercer grupo de desfavorecidos lo conforman los desempleados. Constituyendo el sector más degradado del mercado laboral debido a su situación marginal respecto a la actividad productiva.

El crecimiento del desempleo y la inseguridad del mercado laboral externo, paradójicamente, refuerza la aceptación de los nuevos conceptos entre los trabajadores, contribuyendo así a la modernización de los sectores industriales claves que, a su vez, aumenta la segmentación del mercado laboral. Esta realidad refleja la existencia de la mayor diferenciación entre la fuerza de trabajo desde la posguerra y, por tanto, de las condiciones de vida, cuestión que se ve potenciada por los nuevos conceptos de producción y que es tomada en cuenta por las empresas a la hora de optar por sus estrategias productivas.

En este sentido, la segmentación representaría "la variante moderna de la polarización" (Ibid.:12). Ello repercute en la desintegración social, cuestión para la que los autores no ven solución, a menos que los nuevos conceptos, que en sí representan una forma de un progreso social por la revalorización del

trabajo que, suponen, sean aplicados con una perspectiva política que a largo plazo fomente los nuevos conceptos al conjunto del sector industrial. Este sigue siendo un sector primordial para la reproducción de la base material de las sociedades y por tanto el sector de mayor poderío económico y social, más allá del avance del sector de servicios. Por eso este poder es central para la irradiación a otros sectores de la "inteligencia" en la producción.

Como señala Homs en el prólogo de *El fin de la división del trabajo*, para la eficacia de la nueva gestión empresarial no son determinantes sólo los elementos técnicos que intervienen en la producción, sino también factores políticos y sociales. En este sentido, es necesario el acuerdo entre los actores involucrados, así como acciones "compensatorias" de las desigualdades y control de las fricciones en su implantación. Estas relaciones entre los actores han estado determinadas por aspectos históricos y culturales. Ello se ejemplifica en la tradición sindical y el tipo de negociaciones consensuadas del caso alemán, cuyo estudio ha sido la base para los planteamientos de estos autores germanos, y donde los sindicatos se han mostrado mayormente proclives a la aceptación de los nuevos conceptos. Pero la diversidad de tradiciones y prácticas respecto a las relaciones laborales en otros países plantea la duda sobre la posibilidad de generalizar estos planteamientos así como su viabilidad. Si la nueva racionalización es consecuencia de las particularidades históricas y culturales alemanas, y tomando en cuenta la división internacional del trabajo, la segmentación entre países se haría más patente aún. En algunas naciones de capitalismo avanzado se concentrarían estratos cualificados de la organización del trabajo, guiados por la nueva racionalización del trabajo, y otros países donde predominaría la descualificación y los antiguos conceptos productivos.

Diversos autores se muestran críticos con los planteamientos de Kern y Shumann, cuestionando entre otros elementos, la claridad y coherencia de los nuevos conceptos. Hyman objeta la aceptación de los autores alemanes de la tesis de bravermaniana respecto a las limitaciones inherentes de la capacidad de decisión autónoma de los trabajadores. Considera esta interpretación como "inaceptablemente unilateral; aunque la independencia de los trabajadores en el proceso de trabajo puede ser fuente de resistencia a los objetivos patronales, la transformación de la fuerza de trabajo en trabajo productivo *requiere* cierto grado de comprensión e iniciativa voluntaria" (1994:392).

La historia de las relaciones laborales ha sido precisamente la lucha por el control sobre el proceso productivo donde los empresarios han jugado el papel dominante, lo que cuestiona el equilibrio planteado en el análisis de los autores alemanes, entre trabajadores y empresarios en el surgimiento de la nueva racionalización. Asimismo, es puesta en entredicho la radicalidad de la transformación planteada. En realidad, los nuevos conceptos surgen de un replanteamiento de los empresarios respecto al papel de la mano de obra producto de las nuevas necesidades originadas por la crisis económica y por las limitaciones que para el crecimiento representaba la antigua organización del trabajo. Es decir, que es un cambio funcional y determinado por la coyuntura, y como tal puede no representar un cambio estructural. Lo que implica que frente a otro marco económico, y a nuevas demandas del avance tecnológico, sea posible un re-planteamiento de los nuevos conceptos.

Otros autores (véase Hyman, 1994) cuestionan también el alcance del nuevo fenómeno, pero no

sólo su extensión como realidad en los sectores industriales sino también como una "estructura coherente", es decir, que los nuevos conceptos pueden ser sólo nociones aisladas. Al respecto Schienese y otros insisten en la necesidad de distinguir las tendencias en el contenido funcional y en la división del trabajo, por un lado, y en las estructuras de control y toma de decisiones por otro. Ambos aspectos pueden cambiar independientemente, lo que trae variedad de adaptaciones organizativas a la nueva tecnología, el enriquecimiento funcional y la participación de trabajadores no necesariamente son parte de una estrategia integrada. Ello guarda relación con la distinción entre la organización del trabajo y los factores políticos que intervienen en ella.

Finalmente, cabe señalar que los empresarios ponen en práctica una nueva forma de gestión de la mano de obra, no por la revalorización del trabajo humano ni de los trabajadores, sino porque a través de ésta han descubierto la posibilidad de lograr una mayor eficacia y productividad de la fuerza de trabajo. Así, el objetivo de esta racionalización del proceso de trabajo es la disminución de los costes de la fuerza de trabajo, su gestión maleable y, obviamente, el aumento de la productividad. Si bien ello supondría, en parte una transformación del papel del trabajo dentro de la producción, no es más que es una fórmula para resolver el antiguo problema respecto al control de la mano de obra. En realidad se trata de *nuevos conceptos para viejos principios*, como son la búsqueda de la optimización de la acumulación capitalista, el aumento del rendimiento de los trabajadores y el control sobre los mismos. Un papel destacado en posibilitar la práctica de estas formas de gestión de la fuerza de trabajo ha desempeñado la flexibilización del mercado laboral.

4. LA FLEXIBILIZACION DEL MERCADO LABORAL

4.1 El concepto de flexibilización

La literatura, tanto económica como sociológica sobre el tema de la flexibilización del mercado laboral es abundante. Este concepto se ha extendido como vocablo y como realidad a partir de los últimos años de la década de los setenta, generando una amplia discusión en torno a su conceptualización y, más aún, sobre su materialización, discusión de la que han participado teóricos, políticos, empresarios y sindicalistas. La OIT, en 1976, registró formalmente el concepto a escala internacional en su documento *Programa Internacional para la mejora de las condiciones y el Ambiente de Trabajo* (PIACT). A partir de lo cual la noción se generalizó y extendió tanto en los países desarrollados como en los denominados "países en vías de desarrollo". Este se presenta como una respuesta a dos fenómenos paralelos: la crisis económica y las aceleradas transformaciones técnicas de los años setenta y ochenta, a partir de los cuales se originó un proceso de reestructuración económica general.

Desde una perspectiva global, Pollert sitúa el origen del concepto "dentro de la tradición conservadora de la teoría de la sociedad industrial y los modelos del equilibrio y la integración social" (1994:53). Como señala esta autora, las teorías que invocan la flexibilidad en los años ochenta (a excepción de la escuela de la regulación) y cuyos planteamientos se hacen dominantes, como son los postulados en torno a las rupturas radicales hacia la flexibilización, del fordismo al postfordismo y de la

producción masiva a la especialización flexible, comparten una determinada visión de la evolución de las sociedades basada en la idea de las transformaciones de la sociedad industrial. Recogen así el legado de los sociólogos europeos y norteamericanos de los años cincuenta que desarrollan una crítica liberal a las interpretaciones marxistas. Desde estas corrientes de pensamiento se propone una “teoría de la evolución universal de la racionalidad tecnológica y económica que llevaba a la convergencia de todas las sociedades hacia la ‘sociedad industrial’ -modelo armonioso y pluralista de una economía estable equiparable al sueño americano de los años cincuenta-” (Ibid.:54).

Durante la fase anterior de producción en masa, la producción y los mercados se habrían caracterizado por un largo periodo de equilibrio y estabilidad entre los actores involucrados en el mercado laboral, la demanda estandarizada de productos y la masificación de la oferta y una tecnología rígida. Luego, se habría producido una ruptura en este equilibrio que requeriría de nuevas fuerzas convergentes y reestablecedoras del *equilibrio natural*. Ahora, esta convergencia se produciría en torno a la flexibilización como elemento característico de la producción y como nuevo modelo de integración social. Se establece así

una nueva fase de equilibrio que se caracteriza “por un tipo de producción basado en la ‘empresa flexible’, la ‘mano de obra flexible’, la ‘especialización flexible’, el ‘postfordismo’ o el ‘neofordismo’, se observa claramente el supuesto de una armonía anterior que deja paso a la crisis y a una nueva resolución que converge en cierta forma de flexibilidad de la producción y del trabajo” (Ibid.).

El contexto económico en el que surge la flexibilización, a grandes rasgos²⁶, se caracteriza por el agotamiento del modelo económico desarrollado en los países de capitalismo avanzado desde la postguerra (keynesianismo y Estados del bienestar). Ello se manifestaba en el estancamiento de los niveles de crecimiento, alza en la inflación, reducción de los márgenes de beneficio y una reversión progresiva de los niveles de participación de las remuneraciones en el producto. En particular, las modalidades adquiridas por el mercado laboral son evaluadas como las causantes de estos fenómenos así como de la falta de competitividad nacional e internacional de las economías, de los problemas en la adaptación a los nuevos sistemas productivos y tecnológicos y, sobre todo, del acelerado aumento del desempleo, particularmente en los países europeos.

Por su parte, el contexto político-ideológico está marcado por el retorno de la doctrina liberal a la escena política y económica, pero en su expresión más moderna y renovada: el neoliberalismo²⁷. Este logra imponer políticas económicas monetaristas, convirtiendo a la teoría económica de la oferta en el nuevo paradigma a seguir. Su discurso, su análisis de la realidad y sus propuestas de acciones políticas y sociales se tornan hegemónicas, tiñendo con ello toda la discusión y la práctica económica en torno al problema del cambio y la reestructuración económica, debate en el cual la flexibilización del mercado laboral ha sido el protagonista. Todas las formas que adquiera la flexibilidad tendrán en común este cimiento ideológico.

Desde esta perspectiva, la *rigidez* atribuida al mercado laboral se originaría en los elevados salarios, en la escasa movilidad de la mano de obra y en una serie de aspectos relacionados con los derechos laborales adquiridos. Es decir, en los elementos básicos de la relación salarial vigente hasta la década de los setenta. Standing (1992) sintetiza en los siguientes puntos los factores que otorgarían

²⁶ En tanto en el presente capítulo desarrollamos los conceptos concernientes al mercado laboral, el contexto económico de su flexibilización lo analizaremos con detenimiento en el capítulo 2.

²⁷ Como es ampliamente sabido el neoliberalismo *propiamente tal* adquiere forma durante la pos guerra europea (fines de la década de los cuarenta y durante la de los cincuenta). Surge como una crítica a los Estados del bienestar imperantes en el Viejo Continente y de las políticas de New Deal prevalecientes en Estados Unidos. Se consolida como una reacción contra la intervención del Estado en materias económicas y sociales, concibiéndolo como un limitante y una amenaza hacia el funcionamiento de los mecanismos de autorregulación del mercado, y por tanto, como una amenaza a la libertad. Uno de sus principales ideólogos es Friedrich Hayek, quien se encarga de reunir a los pensadores que coincidían con sus postulados con el fin de darle consistencia a esta vieja y nueva corriente ideológica. Vieja, en tanto, se nutre del pensamiento liberal clásico, fundamentalmente de Adam Smith y John Stuart Mill, y nueva, en tanto, algunos de los principios de antaño son modificados a la luz del desarrollo económico del mundo capitalista durante el siglo XX. Hacia fines de la década de los cincuenta el grupo se consolida en torno a la denominada Sociedad de Mont Pèlerin - lugar donde habían efectuado su primera reunión en 1947- y cuyo propósito era “combatir el keynesianismo y el solidarismo reinantes, y preparar las bases de otro tipo de capitalismo, duro y libre de reglas, para el futuro (Anderson, 1996:107). Milton Friedman será también uno de sus máximos exponentes a través de sus conocidas obras *Capitalismo y libertad* o *La libertad de elegir*.

rigidez a este mercado:

- 1) el extremo aumento e inflexibilidad de los salarios, dado que la valoración de los trabajadores se hace por factores externos a sus puestos de trabajo;
- 2) la inmovilidad de la fuerza de trabajo, producto de que las diferencias salariales sean muy pequeñas, repercute en un freno a la inversión, al trabajo y al ahorro;
- 3) el crecimiento de la inmovilidad de la mano de obra obstaculiza el reajuste estructural;
- 4) los derechos laborales, materializados por costes laborales no salariales, han aumentado en forma desproporcionada repercutiendo en el desempleo;
- 5) la protección del empleo se traduce en un elemento de rigidez laboral, desincentivando la contratación;
- 6) el sistema de seguridad social, al cubrir las prestaciones a los trabajadores estimula el desempleo voluntario, impide la disminución de los niveles salariales, actuando como desincentivo del trabajo.

Ante estos elementos que perturbarían el *perfecto* funcionamiento del mercado laboral, la flexibilización aparece como el remedio a todos los males, el instrumento que resolvería los desequilibrios que atacan a un ámbito fundamental de la economía: el trabajo. Así, la flexibilización se transforma en la nueva “teoría del progreso”, o más precisamente, en la nueva “teoría del equilibrio” y en la forma de integración social en la sociedad postindustrial. (Pollert,1994)

Dentro de los argumentos más recurrentes a favor de la flexibilidad, desde la perspectiva neoclásica de la economía, se encuentran dos tipos de ventajas atribuidas a ésta. Por una parte, el que una economía flexible es capaz de ofrecer mayor variedad de productos y con ello satisfacer mejor las necesidades sociales y, por otra, el que es la forma más pertinente de luchar contra el desempleo. Se plantea también como una formula de “humanizar el trabajo” (OIT,1992) al permitir una relación más flexible entre la vida laboral y personal de las personas.

Los cambios que se han desarrollado a partir de la implantación de estrategias flexibilizadoras del mercado laboral, han originado nuevas formas de comprender el empleo y el desempleo, la tendencia hacia nuevas formas de organización del trabajo y un nuevo tipo de relaciones laborales. Aplicadas estas modificaciones, en un principio como medidas funcionales para enfrentar la crisis económica de la década de los setenta, con el tiempo se consolidaron dando pie a la reestructuración del conjunto del modelo económico tras su adecuación a los nuevos patrones de acumulación capitalista. Lo cual ha tenido, a su vez, un fuerte impacto en el plano social y cultural de los países donde se han desarrollado.

Numerosos autores han abordado este concepto aportando distintas perspectivas del mismo. Independientemente de los diversos ámbitos del sistema laboral a los que pueda aludir, la esencia del contenido de la flexibilización se relaciona con la *capacidad de adaptación*. Y, en particular, con la adaptación de las políticas de empleo y del sistema productivo en el interior de las empresas, a los cambios en el ciclo económico como a las transformaciones tecnológicas. De esta forma, la adaptación atañe tanto al mercado laboral como a la forma de organizar la producción en el interior de las

unidades productivas. Esta organización también contendría rigideces que la desfasarían de las nuevas exigencias del mercado. Se construyen, entonces, connotaciones contrapuestas de ambos términos, asociándose rigidez con lo negativo y disfuncional, como negación de la adaptación (Boyer,1992), y flexibilidad con lo positivo y funcional. Así, “la adaptación es considerada funcional porque permite al sistema sobrevivir y la flexibilidad es presentada como conveniente y deseable porque permite la adaptación continua. De esta manera se legitiman no sólo las políticas empresariales de flexibilización, sino también sus efectos, sean de la naturaleza que sean” (Coller,1997:37).

Este contenido más profundo de la flexibilización, se ejemplifica en la definición formulada por Bronstein, quien entiende por tal “la capacidad de los individuos en la economía y en particular en el mercado del trabajo *de renunciar a sus costumbres y de adaptarse a nuevas circunstancias*” (citado por Feres,1992:84, cursivas añadidas). De lo cual se deduce que el aspecto central de la flexibilización -la adaptación- induce, en los hechos, a la pérdida de elementos consagrados en el ámbito laboral expresados en una serie de derechos y garantías que hasta la fecha eran parte de las “costumbres” de los trabajadores. Asimismo, que la *incertidumbre* que caracteriza el nuevo tipo de demanda se traslada a la vida de las personas. El futuro de éstas, pasa a estar sujeto *a las circunstancias* y a ellas debe adaptarse la sociedad.

Las definiciones formuladas por diversos autores sobre el concepto de flexibilidad son posibles de clasificar según el grado de acercamiento a la realidad que posean. En un primer nivel se encuentran definiciones de carácter general que aluden la flexibilidad en tanto fenómeno global. En un segundo nivel, se encuentran definiciones asociadas a la flexibilización del mercado laboral. En un tercer nivel de aproximación están aquellas que se refieren a la flexibilidad en cuanto realidad concreta en el interior de las empresas. Pero también un conjunto de sectores sociales y autores plantean fuertes críticas al concepto y al marco de ideas en el que se desarrolla, como se verá más adelante..

Entre las definiciones generales formuladas sobre este concepto se encuentran las efectuadas por la OCDE (1987), que concibe la flexibilidad como la capacidad que tienen tanto los individuos como las instituciones para romper con las vías establecidas y adaptarse a las nuevas condiciones. Dicha capacidad de adaptación dependería tanto de las aptitudes personales (talento, calificaciones personales, voluntad de cambio) como del clima económico, social o político. Boyer (1992) sostiene que este concepto hace referencia a la capacidad de un sistema o subsistema de reaccionar ante distintas perturbaciones. Atkinson (1987) relaciona la flexibilidad con los cambios en las reglamentaciones y prácticas institucionales, culturales y otras de carácter social que incrementan de manera permanente la capacidad de responder al cambio. Standing (1992) sostiene que flexibilidad implica capacidad de reaccionar ante la presión, y que por tanto ser flexible, es ser sensible a las presiones e incentivos y poder de adaptación ante ellos. Asimismo, resalta la importancia de distinguir entre aspectos estáticos y dinámicos de la flexibilización, concentrando en los primeros los cambios en las normativas o prácticas institucionales, culturales o de tipo social o económico que aumentan constantemente la capacidad de responder a las transformaciones, en tanto los aspectos estáticos serían los arreglos específicos a presiones particulares. (Véase también Lagos,1994)

En un segundo nivel de análisis ligado al mercado laboral, se encuentran las definiciones formuladas por la OIT (1992), que entiende la flexibilidad de este mercado como su capacidad de adaptarse a las circunstancias económicas, sociales y tecnológicas. La OCDE (1986) la comprende como un ajuste de todos los costos reales de la fuerza de trabajo a los cambios de las condiciones económicas. Si bien señala que ésta no es “la panacea” es un medio para atenuar significativamente los problemas económicos y sociales. Para la Organización Internacional de Empleadores, OIE, es la capacidad de adaptar los costes de los factores de producción a las condiciones del mercado, particularmente como una respuesta al reto del empleo y a las nuevas tecnologías, elementos considerados indispensables para mejorar la competitividad de las empresas. (Coechslin,1992)

En un tercer nivel, en este caso relativas a las unidades productivas, cabe mencionar a Trouvé quién liga la flexibilización a la capacidad de la dirección de la empresa para controlar los procesos en cambio, definiéndola como “el conjunto de dispositivos puestos en práctica por una organización productiva (a escala micro o macroeconómica) para controlar las incertidumbres y las fluctuaciones de los medios a los que se enfrenta” (citado por Coller,1997:43), y a Regini y Sabel para quienes es la “capacidad (que tienen las empresas) de adaptación rápida a la creciente inestabilidad del mercado o, para ser más precisos, una capacidad de utilizar máquinas y trabajadores en diferentes combinaciones para hacer frente a los cambios en el nivel y la composición de la demanda” (Ibid.). En definitiva la flexibilidad se plantea no sólo como una formula para terminar con las rigideces presentes en el mercado laboral, sino también, y paradójicamente, como “el medio de adaptar instituciones y expectativas a la certeza de la incertidumbre” (Hyman,1994:410).

4.1.1 Las concepciones alternativas de la flexibilización

Desde perspectivas críticas la flexibilidad es un concepto poco claro, un eufemismo para ocultar su verdadera intencionalidad así como sus efectos entre los asalariados. Los sindicatos al respecto señalan que “la flexibilidad salarial y del mercado de trabajo parecen utilizarse como palabras en clave para rebajar los salarios y el nivel de vida (...)” (OIT,1992:273). Hyman indica que es un concepto elástico y reseña los calificativos dados al término en el mismo sentido por otros autores; éste “es fundamentalmente ‘ambiguo’ (Bruno), ‘un término genérico multiforme y particularmente ambiguo’, (Boyer); ‘el uso de esta palabra... tiende a confundir varios aspectos diversos (Erbes-Seguin); ‘la primera característica del actual debate es su extrema confusión’ (Michon); ‘en lo único que hay acuerdo es en que abarca dimensiones que son tremendamente diferentes entre sí para justificar el uso de una sola palabra’ (Meulders y Wilkin)” (1994:408).

Por su parte, Pollert cuestiona el concepto por ser amorfo y por no expresar con claridad los cambios que produce en la gestión de la fuerza de trabajo, especialmente en lo que respecta a la intensificación del trabajo y los controles de los costes laborales. Asimismo, puntualiza que este término “desvía también la atención de la dinámica económica fundamental del cambio, por ejemplo la globalización del capital productivo y financiero, reduciendo el análisis a una preocupación exclusiva por la flexibilización” (1994:45). Habría así una utilización ideológica que induciría a limitar la discusión sobre la reestructuración capitalista a los aspectos concernientes a la fuerza de

trabajo, factor en el cual se supone yacen los problemas del estancamiento económico. La consecuencia inmediata de la carencia de instrumentos analíticos más precisos para estudiar los cambios en el trabajo y en la organización del mismo sería una gran confusión y la imposición de una tipología exclusiva frente a realidades sociales muy diferenciadas. El discutido concepto sería también la expresión de la teoría de la “ruptura radical” que sigue a las tradicionales teorías de la postindustrialización, las que se han caracterizado por descartar los análisis basados en la teoría del modelo capitalista de producción. En este sentido, “la búsqueda postindustrial de periodos de estabilidad interrumpidos por cortes radicales pertenece a un modelo de explicación fundamentalmente funcionalista que concibe la sociedad industrial como una realidad esencialmente armoniosa y no conflictiva. El resultado es una imagen de consenso social, tanto en el pasado como en el futuro, interrumpido por cambios ocasionales de dirección. Esto es precisamente lo que ha reproducido el debate sobre la flexibilidad” (Pollert,1994:46).

Debate que también ha estado caracterizado por la generalización, la abstracción y la ausencia de referencias al conflicto de clases inherente a las relaciones sociales de producción. Señala esta autora la falta de “ejemplos concretos de lugares de trabajos reales y sus relaciones de producción”, lo que ha repercutido en que las aseveraciones se afirmen en “hipótesis fuertemente esquemáticas y especulativas” (Ibid.:56). Ello no pone en cuestionamiento la existencia de los cambios acaecidos pero si su magnitud y sobre todo su direccionalidad, es decir, si la flexibilidad se ha convertido en una tendencia global que haya originado un nuevo mundo laboral caracterizado por los dos polos planteados por el modelo de especialización flexible.

Por su parte Coller (1997) aporta en su análisis de la flexibilización la perspectiva de la sociología de las organizaciones sustentada por los neoinstitucionalistas, lo que le otorga un marco de análisis mayor al fenómeno, revelando su trasfondo último. Esta visión toma los postulados básicos de la teoría de la construcción social de la realidad, desarrollada por Berger y Luckmann, desde donde se señala que el entorno organizacional es decodificado por los individuos o unidades de la organización que poseen contacto con el exterior. “En este proceso de interpretación el individuo o unidad encargada filtra y selecciona la información del exterior y la incorpora a aquella información que proviene de sus experiencias pasadas. Diferentes individuos pueden producir interpretaciones diferentes. Estas fases de selección y retención de información son, en parte, la base de las acciones de las personas que gobiernan las organizaciones, es decir, de las políticas de la organización. La escuela neoinstitucionalista las considera los fundamentos cognitivos desde los que avanza una teoría de la acción social que explica por qué las organizaciones funcionan de determinada forma, introducen y reproducen ciertas innovaciones y no otras, en suma, sobreviven y se adaptan al entorno” (DiMaggio y Powell, Scott, en Coller,1997:38).

De esta forma, como política organizacional, la flexibilización es el producto de la interpretación del medio de quienes ostentan una posición de poder y control que les permite adoptar medidas que consideran oportunas a su propia interpretación de la realidad. La lectura del entorno ha originado a lo largo de la historia distintas “concepciones de control” o sistemas de creencias. Estos contienen las percepciones respecto al funcionamiento del mercado y sirven como medio para

interpretar la realidad así como para dominar la incertidumbre de las nuevas situaciones.(Coller,1997) En este sentido, las particulares interpretaciones respecto del control “promueven estrategias, estructuras y formas organizacionales diferentes que se imponen como resultado de luchas internas entre aquellos que pueden disponer de recursos (información, prestigio, etc.) y poder en la organización” (Ibid.:39).

Como señala este autor, las innovaciones impulsadas por una concepción de control, de tener éxito se legitiman y se extienden como alternativas valederas entre las distintas organizaciones. “En suma, el debate sobre flexibilización es un debate sobre concepciones de control, sobre las representaciones del entorno y las diferentes soluciones que se aportan a los problemas que se detectan. (...) Así pues, las políticas de flexibilización son el resultado de un forma particular de concebir la realidad y de cómo *deberían* funcionar las organizaciones” (Ibid.:40, cursiva añadida).

La necesidad de adaptación global de la organización productiva ante la evolución del sistema capitalista, involucra al conjunto de los actores que conforman la relación salarial: trabajadores, empresarios y Estado. Cada uno tiene su perspectiva del tema, interpreta desde su propia visión tanto la realidad como las medidas que se establecen. *Grosso modo*, en el contexto europeo, para los gobiernos el principal objetivo enunciado respecto de la flexibilización del mercado laboral es lograr la reducción del desempleo. Para ello se ponen en práctica políticas tendientes a reducir los costes financieros de la creación de empleo así como las trabas administrativas para su creación. Auspicia, por tanto, la reforma de las negociaciones salariales a fin de que el mercado pueda autoregularse. Para los empresarios, el objetivo es la adecuación de la fuerza de trabajo en las empresas a las nuevas condiciones del mercado. Para lo cual elaboran una estrategia que reconfigure el mercado de trabajo interno, transformando su composición (fijos-variables) y el conjunto de los elementos que contiene la relación laboral clásica (salarios, condiciones de trabajo, organización de la producción, etc). En tanto, los sindicatos persiguen el objetivo de resguardar las condiciones de los trabajadores frente a la implementación de las políticas de flexibilización. Sólo en el tema concerniente a la flexibilización de los tiempos de trabajo, han logrado tener una postura más ofensiva y propositiva. (Finkel,1996) La magnitud y rapidez de los cambios y los problemas internos que enfrenta el movimiento sindical, les ha impedido desarrollar propuestas alternativas para enfrentar los cambios en el nuevo contexto económico, limitando su papel a la defensa de las conquistas históricas de los trabajadores.

Si bien la necesidad de adaptación a las nuevas condiciones económicas podrían plantearse desde todas estas perspectivas, en los hechos lo que ha primado en la discusión teórica respecto a la flexibilización, y en su materialización, es la flexibilización desde el punto de vista de los empresarios y de la consecución de sus intereses. Incluso para éstos, ante la premisa de que la nueva etapa económica se caracteriza por la incertidumbre, la flexibilidad se ha vuelto un fin en sí misma, “un atributo permanente de las organizaciones económicas que se persigue casi como objetivo por derecho propio (...)” (Atkinson,1987:290). Cuestión que queda en evidencia al estar las medidas flexibilizadoras enfocadas a la reforma de la oferta, es decir de la fuerza de trabajo. Pero, las demandas de flexibilidad laboral para satisfacer necesidades particulares de las personas que trabajan (estudios, cuidado de familiares, opción a interrupciones temporales del trabajo, carrera de cualificación) no

suelen ser consideradas.

Ello indica que la flexibilización lejos de ser un proceso de adaptación inocuo y neutro, responde a la elección de determinadas prácticas (estrategias) empresariales, desarrolladas, obviamente, por quienes están en una posición de fuerza para su implantación. “La puesta en práctica de políticas flexibilizadoras tiene motivaciones claras que se asientan sobre una forma particular de ver la realidad, y tiene unos efectos sobre las personas implicadas, quienes afectan con sus acciones tales políticas” (Coller,1997:44). Al respecto, Hyman señala que independientemente del nivel del cálculo estratégico que hagan los gobiernos y los empresarios éstos optan por determinadas prioridades en la identificación y desmantelamiento de las rigideces, opciones que están determinadas por las respectivas trayectorias históricas, políticas e institucionales. Ello abre la discusión en torno a los impactos y consecuencias de la flexibilización así como pone de relieve la dimensión ideológica de la misma, cuestión de central importancia, ya que como recalca este autor “un aspecto decisivo en el debate sobre la flexibilidad es determinar *quién gana o pierde* con una determinada serie de dispositivos institucionales, y *qué intereses* se verán favorecidos o perjudicados por su modificación” (Hyman,1994:408).

La flexibilización es actualmente una práctica generalizada tanto en el ámbito de las políticas económicas públicas adoptadas por los gobiernos, como en las estrategias empresariales seguidas en cada unidad productiva. Al respecto cabe resaltar dos aspectos, por una parte que la flexibilidad total no existe, más bien se trata de la aplicación de distintos niveles e intensidad de ésta. Y por otra, que cada medida flexibilizadora produce efectos socioeconómicos diferentes, siendo algunos tipos incluso incompatibles. Los paquetes de acciones impulsados por los gobiernos varían de un país a otro, de un sector económico a otro e incluso entre las empresas de un mismo sector. En este sentido, las diferencias de tamaño de las unidades productivas son tan decisivas para las medidas a adoptar como los propios contextos económicos nacionales.

Entonces, las empresas deben optar por una, otra, o una combinación de varios tipos de flexibilidad de acuerdo a sus objetivos particulares y atendiendo a las condiciones generales de la dinámica del mercado laboral. Esta presenta continuos cambios que pueden afectar a las distintas variables que componen este mercado, pudiendo variar también los costes y efectos de una determinada medida o acción. Ligado a ello, las diversas medidas tienen aparejados costes no cuantificables económicamente pero que atañen directamente a las relaciones laborales lo que puede llegar a incidir en la estabilidad de la actividad productiva de la empresa.

En otras palabras, cada empresa debe adecuar su táctica flexibilizadora a su estrategia productiva y cada empresario debe imbuirse de una buena dosis de pragmatismo para elegir el camino a seguir. En este sentido Boyer distingue dos opciones frente la flexibilización que contienen dos concepciones empresariales opuestas: “una puramente defensiva, pretende utilizar una disminución de los salarios y de las ventajas sociales para satisfacer una comparecencia encarnizada que afecta a los productos corrientes. La otra ofensiva, se propone mejorar la calidad de los productos y la calificación de la mano de obra, para así conseguir una modernización tecnológica, social y económica” (1992:96).

4.1.2 La flexibilización como desregulación legal

Las múltiples interpretaciones del concepto de flexibilidad abarcan los distintos componentes de los sistemas de relaciones laborales de cada país, y su materialización ha sido acorde a las particularidades de las realidades nacionales. En EE.UU. la flexibilidad se ha vinculado a la libertad para disponer de la fuerza de trabajo en el interior de la empresa. En los países europeos, se relacionó en una primera fase (década de los ochenta), con la libertad de los empresarios para despedir a los trabajadores, y en un segundo período (década de los noventa), con la compatibilidad de la flexibilidad con la seguridad en el empleo. (Lagos, 1994)

Mientras, en los países “en vías de desarrollo” los requerimientos de flexibilidad y, por ende, su conceptualización, no derivan directamente de la necesidad de adaptación a las transformaciones de las técnicas productivas. En estos países, y particularmente en Latinoamérica, las innovaciones técnicas fueron introducidas en forma primaria y selectiva centrándose fundamentalmente en áreas de servicios. En este contexto, la flexibilización se ha asociado mayormente con las reformas en las leyes laborales, puesto que su estado en la década de los ochenta se consideraba como un freno al desarrollo de las diversas naciones latinoamericanas. Ello a pesar de que los niveles de reglamentación y de protección social de los trabajadores han sido radicalmente distintos a los existentes en los países industrializados. (Feres, 1992). No obstante, y en un contexto de ajuste estructural de la economía latinoamericana, los gobiernos sostienen la necesidad de *des-reglamentar* lo anteriormente reglamentado (por los propios Estados), y así romper la rigidez de la normativa institucional que, supuestamente, ya no daba cuenta del proceso de cambio en los sistemas productivos y de las características del nuevo ciclo económico. Por eso la flexibilidad se comprende más “como un fenómeno ligado a las pretensiones de provocar una nueva acumulación capitalista que permitiera la implantación de las nuevas políticas económicas basadas en la internacionalización de los mercados y en la competencia externa, que como producto del cambio tecnológico” (Ibid.:83).

Este enfoque de la regulación como limitación (a la acción de las fuerzas del mercado) tiene su origen en pensadores liberales como Hayek, Kronberger, Kreis. Estos abogan por a la desregulación debido a su injerencia en la reducción de las trabas que el Estado ha puesto con su intervención en el ámbito de las relaciones laborales. (Mückenberger, 1992)

Diversos autores utilizan en forma indistinta los conceptos de desreglamentación y desregulación para referirse a los cambios introducidos en las normas y reglamentaciones jurídicas de la legislación laboral. Pero cabe destacar que el término regulación posee distintas acepciones. En sentido estricto se refiere a las normas legales. Desde una perspectiva más amplia incluye al conjunto de elementos económicos, sociales y jurídicos que inciden en la conformación y resultados del mercado de trabajo²⁸. (Rodgers y Rodgers, 1992) Así, en el ámbito laboral se diferencia entre la

²⁸ Para Rodgers y Rodgers la confusión entre los conceptos de (des)regulación y (des)reglamentación provendría del distinto contenido del vocablo en inglés y en francés: “en inglés, el problema procede, en parte, de los orígenes lingüísticos del término *regulation* en este contexto, en francés la palabra no tiene el significado de regalar (*réglementation*, en francés), sino más bien de ‘mecanismos regulatorios’ que pueden ser igualmente sociales y legales” (1992:37).

regulación “directa”, asociada a lo legal y administrativo, y la regulación “indirecta” que alude al ámbito social y económico. Particularizando, por regulación directa “entendemos el control sobre los contratos laborales o las estructuras del mercado de trabajo que proceden del estatuto legal o que son exigibles desde el punto de vista legal. Esto incluye, por un lado, la legislación y administración laborales tradicionales y los derechos y modelos de seguros sociales que éstas conllevan; y, por otro, las normas de obligado cumplimiento que rigen las actividades y el ámbito de control de los sindicatos o la patronal, los modelos obligatorios de organización colectiva, negociación o aplicación de acuerdos y otras estructuras institucionales explícitas similares” (Ibid.:37). A su vez la regulación indirecta abarca, “en primer lugar, procedimientos y modelos laborales voluntaristas, basados en consenso o en acuerdos antes que en coerción; en segundo lugar, modelos de comportamiento consuetudinario, habitual o normativo: normas y respuestas forzadas socialmente; y, en tercer lugar, los mecanismos económicos y las instituciones sociales implícitos de forma que las necesidades económicas así como las diversas formas de subordinación, constituyen también elementos de regulación indirecta” (Ibid.).

También desde el punto de vista jurídico la flexibilidad, o desreglamentación, Giugni la define como “la capacidad de adaptación de las normas de derecho laboral a los grandes cambios que se han producido en el mercado de trabajo” (citado por Feres,1992:84). Hoyos se refiere al concepto como “la posibilidad de la empresa de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo a las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico (demanda efectiva y diversificación de la misma, tasa de cambio, intereses bancarios, competencia internacional), las innovaciones tecnológicas y otros factores que demanden ajustes con celeridad” (Ibid.). Corvera entiende por desregulación la posibilidad de “reducir o eliminar los contenidos legales o de instrumentos colectivos que ‘entranan’, rigidizan, limitan o dificultan el ingreso, permanencia y salida de la fuerza de trabajo al mercado laboral” (1996:69).

La desreglamentación puede asumir una multiplicidad de formas entre ellas Guerra (1994a) menciona :

- a) la incorporación de reglas que de alguna manera hagan inoperante al sistema jurídico, dejando a las partes la interpretación de las situaciones concretas;
- b) la transformación de una relación laboral en una relación comercial “civilizando el derecho laboral”;
- c) la evaluación o interpretación que realizan los árbitros de las situaciones laborales, jueces, inspectores de trabajo, etc., ello transforma la desregulación en una situación muy grave cuando se presenta sustentada por una búsqueda de supuesta eficiencia mayor de las relaciones humanas.

Por ende, la flexibilización necesariamente comprende la desreglamentación de la normativa legal que ampara la relación laboral, reglamentación que se ha conformado a lo largo de un extenso período en que los actores principales -trabajadores, empresarios y Estado- han establecido un determinado tipo de relaciones funcionales que se ha expresado en los contratos de trabajo, los convenios colectivos, las condiciones de trabajo, etc. El Estado ha intervenido en esta relación por la

debilidad estructural de una de las partes, en función de poner límites a la actuación de la parte dominante de la relación y en pos del respeto a los acuerdos establecidos entre las partes. A partir de ello, entonces, la desreglamentación no puede entenderse sólo como un cambio de la normativa laboral de cada país sino como una forma de eliminación de consensos básicos alcanzados por los actores como fruto de años de encuentros y desencuentros, de conflictos y luchas.

Enfatizamos en que la desregulación no implica ausencia de reglamentación, sino más bien la *re-reglamentación* o *re-regulación* de la normativa laboral bajo nuevos contenidos. “De tal manera que la desregulación, en la práctica se traduce en trasladar la ‘regulación legal’ a la esfera de la ‘regulación contractual individual’” (Corvera,1996:69)²⁹. La característica principal de la nueva reglamentación es la supresión del reconocimiento general y universal de determinados derechos (salud, protección laboral, protección sindical, etc.) cuya responsabilidad era atribuida a la acción del Estado (y, por tanto, ejercida por él), y obtenida a través de negociaciones/concesiones/conquistas. Ahora, es en el ámbito de la empresa, a través de relaciones individuales, donde estos reconocimientos son decididos (o no). Es la dirección empresarial la que tiene la potestad sobre la mayor parte de las garantías laborales, y ante el repliegue de la acción estatal, la parte estructuralmente más débil de la relación laboral: los trabajadores, ven debilitada más aún su posición.

4.2 Los ámbitos, los tipos y las medidas de la flexibilización

Si bien la flexibilización del mercado laboral puede aludir a procesos muy diferentes según las diversas interpretaciones que le son atribuidas, en términos amplios, el concepto de flexibilización puede ser comprendido desde el punto de vista de los componentes del mercado laboral y de la organización del trabajo, aludiendo a los cambios introducidos en la organización de la producción, y/o desde la perspectiva jurídica, haciendo referencia al proceso de desreglamentación de la normativa legal que rige dicho mercado, las relaciones laborales en su conjunto, así como el sistema de protección social. Las diversas prácticas o medidas que componen los distintos tipos de flexibilidad presentan dimensiones que las hacen clasificables en más de un tipo de flexibilización. Ello ha originado una multiplicidad de sistemas clasificatorios. Pero independientemente de las distintas definiciones y taxonomías del término, todas las acepciones referidas a la flexibilización del mercado laboral elaboradas por diversos autores y organismos comprenden, como se verá a continuación, a lo menos, los siguientes campos: 1) costes salariales y no salariales del trabajo, 2) organización del trabajo, 3) condiciones de trabajo, 4) formación de los trabajadores, 5) normas laborales, 6) formas de empleos atípicos.

En otras palabras, dichas medidas abordan el conjunto de ámbitos que intervienen en el mercado laboral. Se materializan a través de la organización del trabajo y de la producción que, a la vez, poseen una reglamentación específica contenida en la legislación laboral vigente en cada país. De

²⁹ Adelantándonos en los efectos de la desregulación cabe destacar las palabras de Corvera; “es ya un axioma del Derecho del Trabajo que la regulación meramente contractual -individual- de las condiciones de trabajo, es sinónimo de imposición por la parte que se encuentra en mejores condiciones de negociar -empleador- y sometimiento de la parte más débil -trabajador-. Lo anterior, más todavía si se da en el contexto del trabajo atípico, frecuentemente servido por una fuerza de trabajo marginal y, por ende, más desprotegida” (1996:69).

ello se deduce que ambas perspectivas de la flexibilización son complementarias, es decir, se refieren a dos componentes de un mismo proceso, puesto que los cambios en el ámbito de la organización del trabajo y las relaciones laborales son avaladas por un determinado marco jurídico, que es lo que le otorga legalidad, reconocimiento y normatividad a la transformación.

En definitiva, la flexibilización del mercado laboral se constituye en *una estrategia de adaptación del proceso de trabajo y del marco jurídico que rige la actividad laboral a las nuevas condiciones dadas por la reestructuración económica, estrategia que contempla la readaptación de los mecanismos de control sobre la fuerza de trabajo en función de optimizar la reproducción del capital.*

Desde que el concepto se ha extendido y su contenido se ha materializado en el mundo del trabajo, diversos autores u organismos han desarrollado taxonomías del mismo a la luz de los ámbitos en que la flexibilización ha incidido, muchas de las cuales han servido de referencia para las elaboraciones de otros autores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT,1992) en diversos artículos ha analizado el tema de la flexibilización y las consecuencias de su aplicación. Sin establecer una taxonomía del término, asocia éste a los siguientes ámbitos de la relación de empleo:

- 1) los costes de la mano de obra,
- 2) las medidas de moderación salarial,
- 3) el debilitamiento de la estabilidad del empleo,
- 4) el tiempo de trabajo,
- 5) la organización del trabajo, la polivalencia profesional y la movilidad,
- 6) la formación y las calificaciones.

Por su parte, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico, OCDE. desde mediados de la década de los ochenta, ha elaborado escritos en torno a la flexibilización y a sus efectos en los mercados laborales de los países miembros. Entre estos estudios destacan, fundamentalmente, el Informe de un grupo de expertos de alto nivel al Secretario General, conocido como el Informe Darhendorf (OCDE,1986) y el Informe Técnico elaborado por un conjunto de especialistas internacionales donde se presentan una serie de datos empíricos sobre los efectos de la flexibilización (OCDE,1987). El primero de éstos contiene las opiniones políticas sobre las distintas medidas relacionadas con la flexibilización aplicada en distintos países miembros así como diversas recomendaciones hechas a los gobiernos en tal sentido. En el se establecen seis indicadores que determinan los tipos de flexibilidad que afectan al mercado laboral. Estas categorías son:

- 1) los costos laborales, relacionado con el nivel general de los salarios, las diferencias salariales y los costes laborales no salariales,
- 2) las condiciones de empleo, referidas a la protección al empleo y a los tipos de contrato,
- 3) las modalidades y hábitos de trabajo, en lo que respecta a la jornada de trabajo, su contexto y la organización del trabajo,
- 4) las disposiciones reglamentarias concernientes al mercado de trabajo,
- 5) la movilidad laboral externa e interna,

6) la educación y la formación.

En el segundo de los informes mencionados los indicadores utilizados circunscriben los tipos de flexibilidad a los siguientes ámbitos:

- 1) los costes laborales, que comprende los costes salariales y no salariales,
- 2) la movilidad laboral, que se expresa a través de la movilidad de empleo, la movilidad geográfica y la movilidad ocupacional,
- 3) la flexibilidad laboral en la empresa, que abarca la flexibilidad numérica y la funcional.

A su vez, Boyer, en su ya clásica obra *La flexibilidad del trabajo en siete países europeos*, sin realizar una evolución histórica del término ni adentrarse en sus orígenes prácticos, asocia la flexibilización a cinco ámbitos principales los cuales relaciona a una variedad de indicadores tanto de los medios como de los resultados de la flexibilización. Estos ámbitos son:

- 1) el grado de adaptabilidad de la organización productiva,
- 2) la movilidad de los trabajadores,
- 3) las restricciones jurídicas que rigen el contrato laboral,
- 4) la formación de los salarios,
- 5) la desregulación de la cobertura social en el ámbito laboral.

A partir de las distintas áreas abarcadas por las diferentes acepciones de la flexibilidad, a continuación se ha establecido una tipología de la misma considerando como criterios básicos las modificaciones en: el volumen de la fuerza de trabajo, la organización del trabajo y la producción y el sistema de costes laborales. De esta forma, es posible distinguir los siguientes tipos de flexibilidad: a) flexibilidad cuantitativa: externa e interna, b) flexibilidad cualitativa, y c) flexibilidad de costes laborales: macro y microeconómica. En torno a ellas se han recopilado las diversas medidas o acciones que le son asociadas. Cabe destacar que muchas de éstas involucran a varias dimensiones de la relación salarial por lo que son susceptibles de clasificar en más de un tipo flexibilidad.

4.2.1 Flexibilidad cuantitativa

La flexibilidad cuantitativa, también denominada *numérica* (OCDE,1987), o de *empleo* (Guerra,1994a), se refiere a la adaptación de la cantidad de la fuerza de trabajo. Persigue el doble objetivo de disminuir los costes de la mano de obra y de adecuar el número de trabajadores que componen la plantilla a las variaciones de la demanda del producto. Se justifica en que la fluctuación de la demanda se ha incrementado y ampliado, haciéndose menos predecible. También, en que a corto plazo, las empresas con plantillas rígidas presentarían una menor capacidad para resistir las dificultades económicas y sobrevivir en contextos de creciente competitividad. Asimismo, la aceleración de los cambios técnicos ha inducido la transformación de la estructura ocupacional de la mano de obra, la forma de adaptación de menor coste a esta situación es dotando a los empresarios de plenas facultades para despedir y contratar trabajadores. (Fina, 1991)

A. Flexibilidad cuantitativa externa

La flexibilidad cuantitativa externa alude a la adaptación del volumen de empleo y el volumen de la producción. Son todas aquellas medidas, orientadas al mercado laboral externo, destinadas a lograr el equilibrio entre la cantidad de fuerza de trabajo y de producción. Es decir, la disminución o aumento de la plantilla se ordena en función del volumen de producción demandado. Se basa en el argumento de que las reglamentaciones destinadas a la protección del empleo son muy restrictivas y condicionan la adaptación de los recursos humanos a las condiciones de mercado. Asimismo, las leyes protectoras del empleo impedirían la contratación de nuevo personal en períodos de crecimiento por los posteriores costes de despido. En este sentido, se sostiene que una mayor flexibilidad en las normas de despido elevaría el empleo. La referencia clásica es la situación estadounidense donde el grado de libertad de los empleadores para despedir a los trabajadores es considerado el factor clave que mantiene las bajas tasas de desempleo existentes en ese país. Las medidas que abarca son:

- a) *Contratos temporales*: se diversifican los tipos de contratos, privilegiándose en las nuevas contrataciones los contratos a plazo fijo, por prestación de servicios, a honorarios, o temporales en general.
- b) *Modificación de las normas de despido individual y colectivo*: reducción de plazos de preavisos, ampliación de las causas de despido y/o de justificación del mismo.
- c) *Modificación de las edades de entrada y salida del mercado laboral*: rebaja en la edad de jubilación, jubilación anticipada, anticipación de las pensiones, jubilación progresiva.
- d) *Externalización de funciones productivas*, también denominada *flexibilización de cantidad o de dotaciones*, (Agacino,1996, Calderón,1998). Esta medida puede adquirir diversas formas. Una de ellas es la sumersión de determinadas partes de la actividad productiva, cuestión que se da con mayor facilidad en actividades productivas con fases de producción simples o de poca exigencia tecnológica o donde se presentan las condiciones socioculturales propicias para la sumersión. (Recio,1988) Otra de las formulas de externalización mas extendida es la subcontratación. Esta se materializa en la contratación de parte de las actividades productivas a empresas periféricas o a personas externas a la empresa matriz. Estas actividades pueden desarrollarse en un espacio externo a la empresa o en la misma, y es desarrollada por personal que no posee una relación contractual con la empresa matriz sino con un tercer agente (por ejemplo, aseo, vigilancia, mantenimiento, alimentación). Su objetivo es que las fluctuaciones de los volúmenes de producción no afecten a la plantilla estable de la empresa matriz. En este ámbito, cabe diferenciar la relación establecida con empresas proveedoras de insumos y con empresas contratistas que desarrollan parte del proceso de producción o ejecutan servicios específicos para la empresa matriz.

Desde una perspectiva jurídica abarca las denominadas contrataciones *atípicas*, en las que la relación contractual entre el trabajo asalariado amparado por disposiciones legales y la empresa se transforma, suprimiéndose varios elementos de la relación laboral clásica como el contrato indefinido, la jornada completa, los servicios continuos y la determinación clara del

empleador. De esta forma, se desperfila la figura del empleador a través de la intervención de un tercer agente. La empresa matriz utiliza la prestación laboral pero se ve exenta de cumplir con las obligaciones legales propias del vínculo laboral subordinado. (Escobar y López, 1996) Con ello la empresa matriz consigue, entre otras cosas, reducir gastos de selección de personal, contratar temporalmente personal altamente cualificado o especialistas, pero, fundamentalmente, deslindarse de los costes de despido, por lo que podría ser considerada como una medida de flexibilidad de costes laborales. En este tipo de subcontratación intervienen tres partes: a) la empresa central, matriz o usuaria: que será beneficiaria de los servicios realizados por el trabajador subcontratado; b) el intermediado o subcontratista: que coloca trabajadores por él contratados, para ejecutar una determinada tarea en la empresa central; c) el trabajador subcontratado: que presta servicios a la empresa central, pero bajo la contratación laboral del intermediario. (Ibid.)

La subcontratación puede desarrollarse a través de dos fórmulas: la *intermediación laboral* (Empresas de Trabajo Temporal) o el *outsourcing*. En el primer caso se crea una relación triangular en la prestación de servicios donde la empresa matriz transfiere los costes y responsabilidades relativas a la gestión del personal a otra empresa. Con ello tanto la parte realmente contratante así como la responsabilidad respecto al cumplimiento de los derechos laborales se hace difícil de determinar, puesto que si bien la relación laboral se establece con la empresa matriz, la relación contractual es con la empresa subcontratista. Este tipo de trabajadores constituyen una reserva “cuantitativamente flexible”, o lo que también se ha denominado una “reserva periférica” (Atkinson, Mayall y Nelson, citados por OCDE, 1987) puesto que son trabajadores que se encuentran a disposición de la empresa matriz para ser contratados y despedidos en función de las necesidades de ésta.

En el caso del outsourcing se delega o transfiere una función o una actividad que usualmente se ha desarrollado en el interior de la empresa, hacia una fuente externa. Así, en la empresa matriz se concentran las funciones propias, externalizando tareas específicas que no forman parte de éstas. Este tipo de contratación lleva a una nueva forma de organización del trabajo, “que significa prescindir de la contratación de trabajadores reemplazándolos por diversos tipos de contratos de prestación de servicios con empresas externas para realizar distintas funciones propias del proceso productivo. (Calderón, 1998)

Otra tipología para la subcontratación es propuesta por Velásquez (1993) quién distingue dentro del encadenamiento productivo de las empresas de un sector económico la *subcontratación de capacidad* y la *subcontratación de especialidad*. El primer tipo corresponde a la externalización de parte de la producción que antes se realizaba en la empresa ahora demandante del servicio. La segunda modalidad consiste en la externalización de fases específicas de la producción a empresas que son especializadas en tal producción (correspondería al *outsourcing*). Dentro de estas cabe diferenciar, a su vez, entre las empresas *contratistas de especialidad dependientes*; las que están sometidas por la empresa contratante a las normas que ésta imponga en cuanto a precio y especificaciones de la producción, y las *contratistas de especialidad autónomas* las cuales se caracterizan por ofrecer un servicio de alto valor agregado o productos de superioridad tecnológica (asesoría jurídica, transporte,

marketing, auditoria, servicios informáticos, etc.).

B. Flexibilidad cuantitativa interna

La flexibilidad cuantitativa interna tiene por objetivo la adaptación del volumen de la plantilla a las variaciones de producción. Abarca las medidas orientadas hacia el mercado laboral interno destinadas a la adecuación del número de trabajadores a las necesidades productivas de la empresa. Se sustenta en el argumento de que una plantilla muy flexible reduce la necesidad de contratación externa. Se presenta, por tanto, como una alternativa a los ajustes salariales por problemas de demanda. Los tipos de acciones que incluye son:

- a) *Movilidad de centro de trabajo*: traslado de trabajadores a distintos centros de trabajo de una misma empresa.
- b) *Adaptación de la jornada laboral*: reorganización del tiempo de trabajo a través de trabajos con horarios inhabituales, variables y fragmentados (Meulders y Tytgat,1992). Se traduce en extensión o reducción de horarios, trabajo nocturno, por turnos, horas extraordinarias y de tiempo libre compensatorio, trabajo fuera de horario autorizado (fines de semana), horario escalonado de llegada, salida y descanso. Pretende la utilización más eficiente del horario laboral en función de la optimización de los equipos productivos y la adaptación de la producción a las necesidades derivadas de las fluctuaciones del mercado.
- c) *Despidos temporales*: despidos por tiempo determinado, con o sin mantenimiento de salarios. También se conoce como “suspensión de empleo”, situación en la cual se puede percibir prestaciones por “desempleo temporal” (Grais,citado por Fina,1991)
- d) *Adaptación de las licencias de vacaciones*: modificación de los períodos de vacaciones a través de discontinuar los días considerados para tal efecto y redistribuirlos a lo largo de todo el calendario anual de trabajo. Se utiliza como una forma de enfrentar los períodos de baja producción en la empresa o para adecuar las jornadas semanales de trabajo en empresas de actividad no tradicional.

4.2.2 Flexibilidad cualitativa

La flexibilidad cualitativa, también denominada *funcional* (OCDE,1987), apunta a la adecuación de la organización del trabajo y la producción a los requerimientos de las innovaciones tecnológicas así como de los cambios en los volúmenes de producción y la composición de la demanda. Se sustenta en la premisa que la introducción de nueva tecnología, “tecnología flexible”, supone una transformación de los puestos de trabajo, cambiando, por ende, las cualificaciones requeridas para acceder a un determinado puesto. Se considera que la capacidad de adaptación a continuas y nuevas necesidades productivas y tecnológicas depende fundamentalmente de la cualificación profesional de los trabajadores y la cooperación entre los agentes partícipes en el proceso productivo. De ahí que las nuevas formas de gestión de la mano de obra se basen en estrategias de motivación, participación e implicación de la mano de obra, promoción interna, formación y recualificación, nuevos criterios de selección y reclutamiento. (Artiles,1999) Contiene las siguientes

medidas:

- a) *Nuevas formas de organizar el trabajo y la producción y de gestión de la mano de obra*: aplicación de modelos generalmente extraídos de la experiencia en gestión y organización de las empresas japonesas. Estos modelos permitirían la superación de las rigideces del sistema taylorista y fordista (por ello se ha difundido el concepto de “toyotismo” en la organización del trabajo en contraposición al “taylorismo”).

Diversas son las técnicas que apuntan hacia estos elementos y que se han extendido como los “nuevos criterios directores de la excelencia” (Taddei,1992:122). Entre éstos se encuentran: “flujos determinados por los mercados”, “cero existencias”, “cero-defectos”, “círculos de calidad”, “grupos semiautónomos”, “células flexibles” y “justo a tiempo”. Esta última forma de organización de la producción fue aplicada originalmente a los insumos materiales y que ahora se introduce al equipo humano. Todos ellos apuntan hacia el logro de una mayor eficiencia, efectividad y calidad en el proceso de trabajo a través de la implicación activa de los trabajadores. La participación de éstos es concebida de una forma más amplia y permanente que antaño (ligada al taller o la sección) y, se supone, que debiera alcanzar a la globalidad del proceso productivo. El propósito empresarial es “conceder una mayor discreción a los empleadores para realizar tareas, mayor responsabilidad y autonomía con objeto de disponer de una mayor sensibilidad sobre el proceso productivo” (Artiles,1999:86), pero también aumentar la intensificación y el control sobre éste proceso.

La estructura orgánica se caracteriza por un modelo menos jerárquico, el trabajo en equipos y la participación de los trabajadores en las distintas fases de la cadena productiva. El trabajo en grupo, denominados también “grupos de producción”, implica una transformación organizativa que implica una nueva gestión de la mano de obra que aproveche todo el potencial de los trabajadores, o “la ‘profesionalidad colectiva’; que recurra a una oferta de trabajo más amplia y con menos capacidad de negociación” (Castillo,1996:65). La concepción de los equipos flexibles de trabajo (o grupos horizontales) se encuentra “en gran parte, en dar a los supervisores el papel de jefes de equipo que dirigen por consenso. Esta función se complementa mediante la que se espera de los demás trabajadores, que se supone proporcionan una información relativa a las decisiones de la dirección y sugerencias sobre las prácticas seguidas en el trabajo” (OCDE,1987:183).

- b) *Movilidad ocupacional*: reorganización de los puestos de trabajo en la misma planta a través de la fusión horizontal o vertical de puestos de trabajo. Es aplicable a los trabajadores en forma individual y/o a los equipos de trabajo. Es la denominada *polivalencia* y consiste en el requerimiento de aptitudes múltiples por parte de los trabajadores, rotación en el empleo, cambios en la división funcional del trabajo, readiestramiento. Se basa en la necesidad de la adecuación de la fuerza de trabajo a la introducción de nuevas tecnologías. (OCDE,1987).

En estos casos el coste de la fuerza de trabajo es menor en tanto se requiere una mano de obra menos cualificada pero más *adaptable* a los requerimientos técnicos de la empresa. Su aplicación óptima requiere eliminar las limitaciones establecidas por las categorías ocupacionales.

- c) *Recualificación*: establecimiento de una nueva jerarquía de cualificaciones; “se pretende eliminar las demarcaciones entre las ocupaciones, entre los trabajadores cualificados y los que no, entre el personal de dirección y de control del subordinado, y del personal de producción del de mantenimiento”(OIT,1992:57). Aspira a reemplazar la identificación de los trabajadores con su oficio por la identificación con la organización y objetivos de la empresa.
- d) *Políticas de cooperación*: aplicación de dinámicas de grupo que apunten a incentivar el *sentido de comunidad* entre los diferentes integrantes de la empresa a fin de que estén motivados para colaborar en el proceso productivo más allá de lo que corresponde a sus responsabilidades directas.

La flexibilidad cualitativa presenta problemas de compatibilidad con la flexibilidad cuantitativa externa, puesto que el éxito de la primera se basa en una recualificación de los trabajadores que para su rentabilización requiere de una plantilla estable. En tanto, la flexibilidad cuantitativa se basa en una alta rotación de la mano de obra en la empresa. Por ello las empresas buscan formulas que atiendan a los objetivos de ambos tipo de flexibilidad (adecuarse a la demanda, hacer funcional la organización del trabajo a esta demanda), entre ellas la subcontratación. El modelo propuesto como óptimo sería la “empresa flexible”, caracterizada por Atkinson (1987), por contar con un núcleo central de trabajadores funcionales, con contratos estables y cualificados y otro grupo, numéricamente flexible, de trabajadores periféricos, de baja cualificación y de precarias condiciones de trabajo. Aparte de ellos, la empresa contaría con un tercer grupo de trabajadores externos ya sean autónomos, pertenecientes a empresas de trabajo temporal, o a otro tipo de subcontratas, grupo que reuniría ambos tipos de flexibilidad, pues se dispone de ellos según las necesidades productivas de la empresa, además estos deben ser polivalentes y polifuncionales para que sean adaptables a los requerimientos organizativos de la empresa.

4.2.3 Flexibilidad de los costes laborales

La flexibilidad de los costes laborales, conocida también como flexibilidad *salarial* o *financiera* (Hyman,1994), se centra en la modificación de los costes laborales (salariales y no salariales) en función de los cambios estructurales de la economía y de circunstancias coyunturales de los sectores económicos o empresas. El objetivo de este tipo de flexibilidad es disminuir los costes laborales de las empresas. En lo concerniente a los salarios, desde la perspectiva macroeconómica “se trata de la flexibilidad, de la masa global de los salarios nominales y reales” y desde la perspectiva microeconómica “se trata de la flexibilidad de los salarios relativos según las ramas de actividad y las profesionales” (OCDE,1987:13). De esta forma, se propicia que los salarios queden supeditados a la situación económica de cada empresa o a la del mercado laboral. Para este cambio tanto en la composición de los salarios como en sus volúmenes, se argumenta que los salarios se han elevado por encima de los niveles de productividad. Asimismo, que las negociaciones colectivas por ramas de actividad a escala nacional imponen altos niveles de rigidez a la forma de determinar los salarios, por contra, las negociaciones al nivel de empresa, se adaptarían a las necesidades y posibilidades de cada centro productivo

A. Flexibilidad de costes laborales macroeconómica

En esta modalidad se contemplan las medidas dirigidas a la reducción de los costes laborales que son adoptadas en razón de las condiciones económicas globales (inflación, productividad, relaciones de intercambio, demanda) y por instancias superiores a la empresa. El argumento que la propugna es que la rigidez en los costes salariales así como la significativa carga de los costes no salariales son una de las principales causas del desempleo. La disminución de éstos incrementaría las utilidades y estimularía las inversiones y con ello la creación de empleo. Asimismo, la baja de los costes de la fuerza de trabajo estimularía que el coeficiente de sustitución capital/trabajo se modificara a favor de esta última. (Sarfati y Kobrin, citados por Lagos, 1994) Las modalidades que abarca son :

- a) *Políticas de moderación salarial* a través de pactos tripartitos en países con negociación centralizada.
- b) *Diferenciación de las remuneraciones en cada sector o empresa* en países de negociación descentralizada.
- c) *Establecimiento unilateral de los salarios* por parte de los empresarios, practicándose sobre todo en empresas sin organización sindical.
- d) *Eliminación de los salarios mínimos garantizados* debido a que éstos otorgarían rigidez a las escalas salariales. Sin la existencia de salarios mínimos establecidos por ley, supuestamente, se generarían empleos con salarios bajos que serían una potencial oportunidad de empleo para trabajadores pertenecientes al sector secundario del mercado laboral. Ello tendría una particular incidencia en el estímulo para el empleo de los jóvenes, puesto que éstos implican mayores costes de contratación, selección y capacitación para los empleadores, a la vez que poseen un menor valor productivo por su menor cualificación e inestabilidad en el empleo con relación a los adultos (Lagos, 1994).
- e) *Eliminación de las prestaciones por desempleo*: puesto que la seguridad que otorgan a los trabajadores al perder su puesto de trabajo estancarían la dinámica del mercado laboral.
- f) *Modificación de los costes de despido*: reducción del número de días pagados por años de servicio, y de otras indemnizaciones.
- g) *Disminución de los costes fiscales y sociales de las empresas*.

B. Flexibilidad de costes laborales microeconómica

Esta forma de flexibilización contempla las medidas dirigidas a la reducción de los costes laborales en función de las necesidades de la empresa, y por tanto, son adoptados por ésta. En términos de salarios se refiere a la recomposición de éstos. Las medidas en que se expresa son:

- a) *Cambios en la composición de los salarios*, o transformación de costes fijos en variables. En esta modalidad salarial la parte fija del salario se reduce, aumentando sustantivamente su porción variable a través de incentivos, bonos de producción, etc., (salario según rendimiento). El volumen de esta porción dependerá de factores tales como la productividad individual, la discrecionalidad de la empresa respecto a méritos del trabajador, o a los resultados de la

empresa (Recio,1997). Al estar los salarios vinculados al volumen de la producción, esos pueden bajar si disminuye el ritmo de las ventas, en cuyo caso no se afecta la tasa de ganancia del empleador.

- b) *Doble escala salarial* en relación con la experiencia previa del trabajador o a la antigüedad. Las escalas salariales de doble baremo pueden ser de carácter fijo, es decir, contratando a nuevos trabajadores con una tarifa más baja que la de los trabajadores antiguos y manteniendo esta diferencia, o a través de planes temporales; es decir elevando los salarios de las nuevas contrataciones en un periodo establecido. Otra modalidad es la fusión de categorías en puestos de trabajo, resultando de ello la exigencia de una mayor polivalencia a la categoría profesional.

Se basan en la idea de la repercusión positiva del hecho de establecer algún tipo de diferencia salarial basada en la experiencia profesional y en los ciclos de la economía (OIT,1992). En este sentido, la doble escala salarial le permitiría a las empresas competir con países con mano de obra barata, evitaría los despidos en coyunturas negativas y aumentaría el empleo en las positivas.

- c) *Modelos de distribución de beneficios* según de participación de los trabajadores. Adaptado del modelo japonés, el salario a través de este mecanismo se establece más que en relación con la productividad sectorial e individual, con relación al rendimiento global de la mano de obra de cada empresa. De esta forma es eliminado el sistema de bonificaciones (por antigüedad, por tareas) típico del sistema taylorista y fordista. A través de este sistema, empresarios y trabajadores se enfrentan en *igualdad de condiciones* a las fluctuaciones de la demanda.

- d) *Congelamientos salariales* por crisis coyunturales de demanda mediante acuerdos colectivos a cambio de posteriores redistribuciones de utilidades (en EE.UU. se denominaran “acuerdo de concesiones”, OIT,1992).

- e) *Modificaciones en los contratos* con el fin de reducir los costes de contratación en las empresas. Esta modalidad puede expresarse en distintas formulas:

*Flexibilización de los contratos de sustitución: eximir al empleador de las normas que rigen los despidos y su notificación previa en los casos de contratos de sustitución de personal.

*Pago de indemnizaciones en cuotas mensuales.

*Ajuste de los topes salariales al calcular las indemnizaciones por despido.

*Duplicación de los periodos de prueba.

*Duplicación de los periodos de formación.

- f) *Sustitución de pago de horas extraordinarias por tiempo libre* a fin de reducir los costes derivados del pago de tiempo de trabajo extraordinario.

Finalmente, reiteramos que las distintas medidas de flexibilidad pueden ser contraproducentes al ser utilizadas en conjunto, ello implica que de acuerdo a las prioridades empresariales se deba optar por las que se adecuen mejor a éstas.

4.3 La diversificación del empleo

Junto al concepto de flexibilización se han extendido otros términos (con su consecuente

expresión en la realidad) como son empleo atípico, empleo precario y precarización del empleo. Si bien existe una estrecha relación entre ellos, no son sinónimos y, teóricamente, su relación no es (o no debería ser) necesariamente de tipo causa-efecto. Para establecer los niveles de causalidad de unos sobre otros, es necesario, en primer lugar, definirlos conceptualmente y revisar el contexto de su surgimiento y su evolución.

Estos *nuevos* términos dan cuenta de una serie de fenómenos que afectan a la *tradicional* constitución del empleo, denominado también empleo clásico, “modelo uniforme” (OIT,1992) o “empleo estándar” (Rodgers y Rodgers,1992), y a la propia concepción de éste. Ello remite a la reflexión en torno al empleo no sólo como el tipo de trabajo que participa en el mercado laboral, sino como fenómeno normativo, es decir, a la concepción del empleo como *norma social* (Prieto,1999)³⁰.

Desde esta perspectiva el empleo es una actividad regida por una serie de normas sociales e institucionales, que son precisamente las que le dan sentido y existencia. Estas normas han ido evolucionando ante las mutaciones de los contextos políticos, económicos y socioculturales, las modificaciones en la estructura laboral y el surgimiento de nuevas situaciones de empleo, son también el resultado de la confrontación de los diversos agentes sociales e instituciones. Las características que adquirió esta norma durante la vigencia de la relación salarial de tipo fordista, y sobre todo durante las décadas de los sesenta y setenta, legitimaron al empleo como factor determinante en la cohesión e integración social; momento en el cual “ningún miembro de la sociedad puede pretender alcanzar el rango de una existencia social legítima reconocida si no es a través del empleo” (Ibid.:15).

Es esta norma social la que presenta trascendentales cambios en las últimas décadas que han llevado a la reconceptualización del empleo clásico y a una diversificación de las prácticas de empleo. Prieto (1999) distingue al respecto dos etapas; una primera en que la norma del empleo se gesta en el contexto del Estado keynesiano, y una segunda, aún inconclusa, en la que ésta se deconstruye. En la etapa de construcción y consolidación, si bien se observan distinciones de acuerdo a las realidades institucionales de cada país europeo, es posible establecer un tipo ideal de la misma. Esta se da en un contexto de pleno empleo, donde el sector industrial marcan la pauta de desarrollo económico y social. Es el resultado de la interacción de los distintos agentes sociales, y de las relaciones laborales, donde el intervencionismo estatal juega un papel determinante. En este marco, la forma de empleo dominante y normalizado, que se universaliza y estandariza, es el empleo asalariado, realizado por un varón adulto, con contrato a tiempo completo y de duración indefinida, que progresivamente se dota de seguridades y protecciones en el ámbito laboral y social, y cuya participación en la estructura de la población económicamente activa es larga. Los sindicatos son agentes activos del proceso de establecimiento de las condiciones laborales, especialmente los de las grandes empresas industriales, desde donde se hacen extensivos sus acuerdos colectivos a otros sectores.

³⁰ Prieto precisa que un significativo adquiere el rango de norma social “cuando al mismo tiempo que indica un hecho, señala y expresa su deber ser. De modo que en su caso facticidad e imperatividad normativa son inseparables. Al estar marcado por esta imperatividad la propia definición fáctica es el resultado y la expresión de luchas y conflictos sociales sean éstos implícitos o explícitos y/o el resultado de la articulación tensa entre diferentes lógicas sociales. Así sucede con la noción y el concepto de empleo” (1999:11).

Durante la expansión del capitalismo en la posguerra europea son estas formas de regulación del mercado laboral, edificadas en torno a puestos de trabajo regulares y protegidos, los que *dominaron* los sistemas industriales. (Rodgers y Rodgers,1992)³¹. De esta forma “las sociedades europeas eran así efectivamente ‘sociedades salariales’ o, si se quiere, sociedades construidas social y políticamente en torno a la institución del empleo asalariado, con caracteres homogéneos y universales” (Ibid.:18). A partir de esta normativización del empleo es que se constituye la forma *predominante* de empleo y la regulación de mercado laboral hasta entrada la década de los setenta, otorgando una alta estabilidad a las relaciones laborales.

Es a partir del inicio de la década de los ochenta que se produce el giro que determinará el cambio de los pilares básicos de la norma de empleo provocando su *re-normalización*. De ésta se desprenderá una nueva conceptualización del empleo y una ingerencia distinta de sus participantes, lo que se expresará en la expansión de distintas formas de empleo. Los aspectos centrales de la norma social del empleo que son objeto de transformación son los que sintetizamos a continuación:

Rasgos centrales del cambio de la norma de empleo

DECADAS	SESENTA-SETENTA	OCHENTA-NOVENTA
Dimensiones de cambio		
Contexto económico	Pleno empleo	Desempleo “masivo”
Perspectiva de la economía	Política	Economicista
Rol del Estado	Intervencionista, regulador	Garante de libertad de mercado, desregulador
Estructura productiva predominante	Sector industrial (grandes empresas)	Sector Servicios (pequeñas empresas)
Espacio de realización del proceso productivo	En el interior de la empresa	Externalización de funciones
Sujeto de empleo	Varón adulto	Se diversifica, fuerte penetración de la mujer
Relación contractual	Asalariado	Crecimiento del empleo por cuenta propia y de la subcontratación
Condiciones de protección laboral y social	Alta y amplia protección	Creciente desprotección
Duración del contrato	Indefinido	Eventual, temporal
Tiempo de trabajo	Completo	Parcial
Cómputo de la jornada laboral	Diario o semanal	Anual (anualización)
Niveles salariales	Relativamente homogéneos	Creciente desigualdad

³¹ Algunos autores reconocen que la forma típica de empleo no se extendió en todo los puestos de trabajo, pero fue la forma dominante en las empresas de producción en serie, las comunicaciones, los transportes, el comercio mayorista y servicios tales como los seguros y la banca, sobre todo para los trabajadores mayores de 30 años. (Carnoy, Castells y Benner,1997)

Duración del ciclo laboral	Largo y sin interrupciones	Corto e interrumpido
Establecimiento de las condiciones laborales	Negociación Colectiva	Individual
Estructura de negociación	Por rama de actividad	Por empresa

Fuente: elaboración propia basándose en Prieto, 1999.

Se entiende que el cambio no es absoluto en el sentido que el empleo clásico desaparezca por completo, sino que se debilita retrocediendo como tendencia y forma predominante en el mercado laboral. Pero, como se observa en la tabla, los cambios son drásticos en todas las dimensiones constitutivas del empleo tradicional; se transforman las condiciones en que éste se desarrolla y el poder de negociación sobre las mismas, sus grados de protección, el tiempo de trabajo y su uso, aspecto fundamental en la nueva norma de empleo, y se diversifican de los tipos de contrato que es lo que, en definitiva, da pie a la proliferación de distintos tipos de empleos. Estos son los que se han denominado empleos *atípicos*, precisamente por estar fuera de la -otrora- norma clásica o típica de empleo.

La metamorfosis proviene justamente de la mutación del marco económico global en el que se desarrolla el empleo como del contexto particular donde se ejerce, es decir la empresa. En el primer ámbito se evidencia una creciente transformación de la estructura productiva, produciéndose una fragmentación de las grandes empresas y una proliferación de pequeñas (donde las condiciones de empleo son distintas a las dadas en las grandes empresas). El Estado se deslinda de su rol interventor y regulador de las condiciones laborales y de protector de garantías sociales básicas, tendiéndose a la privatización de los servicios. En el ámbito de la empresa un aspecto determinante de las transformaciones es el cambio del “sentido de las relaciones colectivas de trabajo como forma institucional de regulación del empleo” (Prieto,1999:23). En el nuevo contexto son los empresarios los que tienen la *iniciativa* (puesto que la facultad de decidir la tienen desde siempre) en el establecimiento de las nuevas condiciones de trabajo, lo que ha ido acompañado de un proceso de individualización de las relaciones laborales. Ello ha repercutido en lo que Caire (1992) denomina la diferenciación o fragmentación de las relaciones y negociaciones colectivas.

En estos cambios transcendentales inciden distintos elementos: transformaciones en el contexto económico mundial, los avances tecnológicos, la necesidad de nuevas formas de organización productiva, etc.. Entre éstos Prieto (1999) destaca el impacto del desempleo, el cual no sólo afecta a los propios desempleados (y a sus familias) sino también a los trabajadores que poseen un empleo. Ello debido a la presión que ejerce sobre el trabajador la posibilidad de quedar desempleado y, por ende, sin recursos económicos para la sobrevivencia personal y familiar. Si a ello se suma la situación de desprotección del trabajador (*el Estado ya no ampara, el sindicato ya no es efectivo*), éste ve vulnerabilizada su situación y actúa en consecuencia aceptando las condiciones laborales que sean y cualquier tipo de empleo al que logre acceder y que le proporcione unos ingresos mínimos. Una lógica similar atraviesa las negociaciones colectivas, en las cuales los sindicatos ven debilitada su otrora posición de fuerza. Las altas tasas de paro también son el argumento para el cambio en la intervención estatal en las políticas de empleo y su regulación.

Un segundo factor explicativo destacado es el aumento de la competencia entre las empresas producto de la internacionalización de la economía. Esta se expresa en la necesidad de realizar ajustes en el factor trabajo e intensificar su uso a fin de elevar su productividad y la competitividad. Es aquí donde el tema de la modificación del tiempo de trabajo cobra centralidad. En conjunto ello origina la particularización de las medidas de cada empresa a su propia realidad, lo que a su vez genera condiciones de trabajo y laborales diversificadas que inciden de forma gravitante en una mayor fragmentación del mercado laboral.

Teniendo en cuenta la heterogeneidad del mercado laboral, estas transformaciones han afectado en forma diferenciada a los distintos grupos poblacionales que lo componen (según edad, sexo, situación de migración, etc.). Cada segmento se ve determinado por una categoría de empleo distinta, estableciendo una relación mediatizada social y culturalmente con el empleo. Ello “supone reconocer teóricamente que las relaciones de empleo no operan en vacío sino que lo hacen sobre categorías sociales cuya definición se construye en el espacio social extralaboral y que además, responde a una lógica y a una dinámica relativamente autónoma” (Ibid.:29).

4.3.1 El empleo atípico

Durante la vigencia de la antigua norma de empleo, las formas atípicas de éste fueron formas marginales, es decir, que estos diversos tipos de empleo no son fenómenos nuevos en la historia del trabajo. Lo distinto es el papel que han entrado a desempeñar en el mercado laboral y la magnitud que han alcanzado producto de la reestructuración económica de los años setenta y ochenta y, particularmente, de la implantación de estrategias de flexibilización productiva y sus efectos en dicho mercado. Y, en tanto éstas estrategias se han asentado de manera permanente en el nuevo modelo productivo, la presencia de estos fenómenos y de la nueva norma social del empleo, ha adquirido también carácter estructural y expansiva en los mercados laborales, ampliándose los empleos atípicos hacia otros sectores de la economía y abarcando a nuevas categorías de trabajadores.

Caire (1992) sitúa el cambio en la utilización de los empleos atípicos en el tránsito de las formas tradicionales de gestión de la mano de obra de las empresas a las nuevas formas gestadas a partir de la crisis económica de los años setenta. Indica que el empleo atípico fue reservado durante los treinta años que siguieron a la II Guerra Mundial solamente para casos de emergencia; para el trabajo estacional o eventual; para facilitar la entrada a nuevos grupos de trabajadores potenciales en la vida activa; para conseguir trabajadores cualificados, cuya oferta fuera escasa en el laboral; y para movilizar mano de obra a un coste relativamente bajo.

Es, entonces, a partir del comienzo de la crisis de la década de los setenta que las empresas inician la modificación de sus prácticas productivas, vinculándolas a la introducción de nuevas formas de organización y planificación del trabajo, mejor adaptadas a los nuevos requisitos de la producción, que darán origen a la expansión de las formas atípicas de empleo. Las primeras expresiones de estas modalidades de empleo se asentaron en actividades de servicios de las empresas (transporte, alimentación, jardinería) o en tareas eventuales muy simples, que llevaban incorporada una cuota

importante de trabajo manual por lo que resultaba más rentable realizarlas con mano de obra directa que mecanizando esas operaciones (aseo, algunos niveles de mantenimiento). Pero luego estos empleos se extendieron en áreas que trascienden el ámbito de los servicios y las tareas esporádicas hasta abarcar funciones centrales para la empresa realizadas a través de la externalización.

Los cambios fundamentales respecto a la norma del empleo clásico son factibles de diferenciar en atención al lugar donde suceden, es decir, si son elementos que impactan en el interior o exterior de la empresa. Dentro de la unidad productiva se ve afectada la duración de la relación contractual y del tiempo de trabajo, la relación contractual con un sólo e identificable empleador y la ejecución de las labores en el centro de trabajo de éste. Los cambios en su exterior se manifiestan en los contratos temporales de trabajo de utilidad colectiva o de colaboración social (“tercer sector”), y las situaciones de empleo en la economía informal. (Cachón,1989)

Así, desde que se empiezan a destacar y a cobrar nueva relevancia en el interior del mercado laboral la multiplicidad de formas atípicas de empleo, numerosos autores han participado en el desarrollo de definiciones y clasificaciones de las mismas. Es en los inicios de la década de los años ochenta cuando se extiende el uso del término de empleo atípico³² y empleo precario a partir de los estudios realizados en Europa por Caire y en América Latina por Galín y Córdoba. Como problemática concreta de estudio se relacionan a la investigación sobre la segmentación del mercado laboral y, especialmente, a la vinculación que se establece entre pobreza-mercado laboral y mercado laboral flexible-precariización-pobreza. Estos elementos, de acuerdo a las investigaciones de estos autores, se presentan como fenómenos conexos. (González,1998)

A mediados de esa década Freedman³³ acuñó el término “acuerdos de empleo circunstancial”, al que siguieron los términos de “trabajo circunstancial” o “contingente”, para referirse a los *nuevos* contratos en expansión caracterizados por la condicionalidad, por la necesidad del empleador de satisfacer demandas puntuales y por la debilidad de la relación establecida entre trabajador y empresario. Estas relaciones serían así “relaciones de empleo condicionales y ocasionales que surgen de la necesidad de mano de obra normalmente debida a que la empresa ve acrecentada la demanda de un determinado servicio o producto o tecnología, en un lugar y en un momento concretos” (Freedman citado por Carnoy, Catells y Benner,1997:31). Posteriormente el termino de trabajo circunstancial se amplió para incluir a “todo acuerdo diferente del empleo asalariado fijo a tiempo completo” (Polivka y Nardone,Ibid.)

Según Córdoba (1986), la definición de trabajo atípico o “modelo de empleo total”, se establece por oposición al empleo típico, es decir; el de tiempo completo, estable, para un solo e identificable empleador, por tiempo indeterminado, realizado en el domicilio del empleador,

³² El concepto de “empleo atípico” y su tipificación surge de los artículos de Puel, H.: “Emploi typique et représentation du travail” y de Lyon Cael, G.: “Plasticité du capital et nouvelles formes d’emploi”, publicados en la *Revue Droit Social*, París, n°s 7-8, y 9-10, 1980 respectivamente.

³³ Audrey Freedman utilizó esta expresión en una reunión sobre estabilidad en el empleo en 1985, cuando era miembro de la Conference Board de Nueva York. (Carnoy, Catells y Benner,1997)

generalmente protegido por la legislación laboral y la seguridad social. Establece así tres grandes categorías de empleos atípicos:

a) *el trabajo por cuenta propia*: o autoempleo;

b) *las contrataciones atípicas*: que incluyen las siguientes modalidades:

- formas triangulares de la relación de empleo (agencias de trabajo temporal, subcontratación y préstamo de trabajo entre empresas, además de otras variantes menores);
- trabajo a domicilio que incluye al telelocal (actual teletrabajo) potenciado por las nuevas tecnologías;
- empleo a tiempo parcial;
- contratos de duración determinada: por obra o servicio específico, trabajos cíclicos o de temporada, eventuales u ocasionales, intermitentes, de sustitución temporal de otro u otros trabajadores, contrato de trabajo a prueba;

c) *el trabajo clandestino*: que abarca:

- el trabajo no declarado: el que se realiza al margen de las disposiciones laborales, fiscales y administrativas;
- el trabajo familiar: en el cual la protección del parentesco permite saltarse las medidas de protección social;
- el trabajo realizado por extranjeros indocumentados;
- el trabajo microempresarial: que ya sea por su reducido tamaño o por la insuficiente fiscalización funcionan al margen de la legislación correspondiente.

Kravaritou (1988) denomina a las formas atípicas de empleo como “nuevas formas de empleo” entre las que distingue:

a) *el empleado sin empleo*, en los cuales incluye contratos de duración determinada, contratos a tiempo parcial, trabajadores temporales, contratos de aprendizaje y de empleo y formación y otras variantes “híbridas”;

b) *el trabajo a domicilio y el teletrabajo*, y;

c) *el empleo sin empleador*, que abarca la subcontratación, los trabajadores independientes, el trabajo informal. Sin embargo, la denominación de “nuevas formas” de empleo no es acertada en tanto, en estricto rigor, las formas atípicas de empleo no son formas originales de empleo ni propias de la década de los ochenta y noventa.

Cachón (1989) se refiere a las distintas modalidades que adopta el empleo atípico como un proceso centrífugo; estableciendo un esquema con los siguientes componentes:

- a) un núcleo central compuesto por el empleo típico, los trabajadores con contratos de duración determinada (diferenciando entre éstos los contratos de duración determinada por razones económicas, de fomento al empleo -juvenil o parados de larga duración-, los de aprendizaje o formación),
- b) los contratos a tiempo parcial (fijos o temporales),
- c) los fenómenos de externalización de las relaciones laborales, entre las que se comprende la subcontratación, las empresas de trabajo temporal, el trabajo a domicilio y el teletrabajo y los falsos autónomos, y;

d) los fenómenos de la economía sumergida monetaria y no monetaria

Estos elementos caracterizarían las economías occidentales a partir de la creciente crisis económica de los sesenta que pasa a ser definida como la “crisis del empleo” tanto por la destrucción y el estancamiento de los puestos de trabajo, como por la transformación que sufre la propia constitución como la conceptualización del empleo. Así, esta crisis se inicia en algunos sectores donde el empleo pasa a constituirse en una periferia precaria para progresivamente desestabilizar a empleos estables y luego cuestionar el propio empleo como factor central en la configuración de la sociedad. (Linhart y Murini, Gorz, Offe, citados por Cachón,1995)

Según Carnoy, Catells y Benner (1997) el debate sobre las diversas formas de empleo atípico se ha dado en el contexto del concepto de “trabajo circunstancial” o “contingente”, en torno al cual se han desarrollado diversas teorías que enfatizan distintos aspectos de esta “circunstancialidad”; su inestabilidad (Polivka y Nardone); su posición secundaria en el mercado de trabajo (Tilly) y el nivel de relación entre empleador y empleado (Belous).

Polivka y Nardone proponen un uso restrictivo del término en torno a dos características que señalan como primordiales: la carencia de expectativas de continuidad en el empleo y la imprevisibilidad del número de horas trabajadas. Esta definición excluiría a los puestos de empleo a tiempo parcial que tienen un número de horas estables y una duración de la relación contractual relativamente larga. También quedarían fuera de esta definición los trabajadores de servicio a empresas y los por cuenta propia a menos que cambiaran con alguna periodicidad de puesto de trabajo o de actividad. Según Carnoy, Catells y Benner esta definición igualaría el trabajo circunstancial a “inestabilidad del puesto de trabajo”(1997:32) La segunda teoría derivaría de la propuesta de Tilly para quién la definición de trabajo circunstancial debe ceñirse al carácter secundario de los puestos de trabajo que ocupan los trabajadores con este tipo de empleos. Para este autor los empleos a tiempo parcial, categoría preferente en su análisis, aunque sean estables y de duración prolongada, deben examinarse como circunstanciales por el carácter de las tareas que los ocupan. Este tipo de empleos se caracterizan por requerir “bajos niveles de clasificaciones, formación y responsabilidad; brindan retribuciones bajas y prestaciones sociales escasas o nulas; presentan altos índices de rotación, y suelen ser puestos de entrada en el sector que no ofrece posibilidades de promoción” (Tilly citado por Carnoy, Catells y Benner,1997:32). Por último, Belous caracteriza de forma más amplia el empleo atípico incluyendo en éste a los trabajadores temporales, a tiempo parcial, por cuenta propia y empleados en servicios a empresas.

La progresiva normativización de las formas atípicas de empleo así como su extensión en el mercado laboral, lleva a cuestionar la actual vigencia este termino puesto que los tipos de empleo que comprenden dejan de ser atípicos para convertirse en parte de las formas de empleo típicas o normales.

Carnoy, Catells y Benner (1997), por su parte, sugieren que la denominación más correcta para el empleo atípico es la de empleo “flexible”, al cual asocian la consecuente denominación de “mano de obra flexible” para referirse a los trabajadores empleados en tales circunstancias o para los

por cuenta propia. Precisan, asimismo, que es necesario distinguir los tipos de empleo flexible que se dan en el interior del mercado laboral secundario y que dificultan el acceso a un empleo típico. En este sentido, en algunos casos (en la mayoría) estos empleos son indeseados por los trabajadores. Pero también los empleos flexibles pueden ser voluntarios ya que atienden a determinadas circunstancias de los trabajadores. Desde esta perspectiva los empleos flexibles serían a) los trabajadores a tiempo parcial y los temporales, b) los trabajadores sin declarar, c) los trabajadores subcontratados a través de agencias, y d) ciertos trabajos por cuenta propia.

El tipo de personas que acceden a estas formas de empleo en su mayor parte son mujeres, jóvenes y emigrantes con niveles educativos y formativos por de bajo de la media correspondiente a su sexo y a su grupo de edad, tendencias que suelen agudizarse cuanto más precario sea el empleo. Precariedad que puede hacerse presente en distintos niveles, por ejemplo, en el grado de vulnerabilidad al que están expuestos en mayor medida los trabajadores asalariados temporales, sobre todo en los países en que existe fuerte protección al empleo asalariado estable, pues en caso de necesidad de la empresa los trabajadores temporales son los primeros despedidos.

4.3.2 El empleo precario y la precariedad en el empleo

Precisamente, porque las formas de empleo atípicas traen -por definición- un cambio en las características del empleo tradicional, es que muchos autores utilizan como sinónimos las nociones de empleo precario y empleo atípico. Pero ello, en estricto rigor, confunde dos planos, que están, no obstante, íntimamente interrelacionados: la *forma* que adquiere el empleo (o el contrato, más bien) y las *condiciones* en que se realiza. Una tercera dimensión es la percepción de la situación laboral por parte del propio trabajador, ello en relación con la satisfacción de sus expectativas. En otras palabras, el hecho de que el empleo atípico se aleje del modelo clásico no significa, desde un punto de vista teórico que sea un empleo precario. Es decir, no hay una relación causal entre “atipicidad” del empleo y precariedad del mismo.

El empleo atípico puede favorecer a determinados segmentos del mercado laboral. Por ejemplo, el empleo a tiempo parcial, la forma más extendida de trabajo atípico, puede ser estable y regular, así como puede posibilitar a hombres y mujeres compatibilizar el empleo con la dedicación a actividades familiares o de ocio, o faculta a que jóvenes conjuguen trabajo con estudios o estudios con trabajos de verano. Asimismo, un profesional de alta cualificación que trabaja a tiempo parcial y que es bien remunerado no tiene un empleo precario. Determinados contratos atípicos, si bien implican mayor riesgo, posibilitarían oportunidades nuevas y buenas condiciones de trabajo especialmente para quienes poseen adecuados niveles de cualificación y contactos. (Carnoy, Catells y Benner, 1997)

Asimismo, existen muchos trabajos típicos donde las condiciones de trabajo son malas y no son conceptualmente trabajos precarios. (González,1998, Guerra,1994b) Por ello algunos autores distinguen entre “empleo precario asalariado” y “empleo precario atípico”. (Véase Ameglio, citado por Guerra,1994b).

Entonces, los empleos atípicos no son necesariamente precarios. La connotación negativa de precariedad se asocia al empleo atípico por las características que adquiere en su materialización. En otras palabras, el empleo atípico se convierte en precario cuando las condiciones de trabajo en que se desarrolla no cubren las necesidades de subsistencia ni las expectativas de los sujetos que los desarrollan. La precariedad, entonces, tiene relación. Con la incapacidad de los sujetos de controlar sus condiciones de empleo. Así, para Segura y otros (1991) la precariedad dice relación con los menores salarios y beneficios no salariales, con los problemas para la defensa de los derechos laborales y con las peores condiciones de trabajo, así como con la mayor posibilidad de existencia de prácticas contractuales ilegales o abusivas de parte de las empresas. En este sentido, compartimos la idea que mientras más se aleje un empleo de las características del empleo típico mayor será su probabilidad de precarización.

Para Bronstein el signo de precarización viene dado por la proliferación en el mercado laboral de contratos de trabajo de duración determinada, ya que éstos “gozan de casi todos los atributos del empleo total... excepto el más importante de ellos: la seguridad del empleo” (citado por Guerra,1994b:31). Es decir, la noción de precariedad se asocia, de manera fundamental al extravío de la certidumbre en cuanto a la estabilidad de la relación laboral. De ahí que la precariedad sea coherente con la flexibilización del mercado laboral, puesto que ésta surge como *necesidad* ante un contexto de incertidumbres económicas. Por ello no es de extrañar que siendo este contexto así, el empleo mismo pierda su certidumbre. También, en la medida en que la flexibilidad significa la posibilidad de una libre disposición por parte de los empleadores sobre la contratación y el despido de los trabajadores, ésta implica necesariamente una mayor precariedad del empleo. (Ricca,1992)

Y, en los hechos, después de la pérdida de estabilidad en el empleo se malogran otras características del trabajo clásico ligadas a la protección social del empleado; “el nuevo tipo de contratación en boga desconoce por naturaleza la estabilidad en las cotizaciones de seguridad social, lo que asociado a las profundas mutaciones que están sufriendo estos sistemas, implican en la práctica que los trabajadores no puedan garantizar estabilidad en sus aportes y no cuentan con protección efectiva y permanente contra los riesgos básicos que antes se consideraba menester cubiertos. Como estos nuevos tipos de empleos, con relaciones fugaces, empiezan a quedar al margen de la protección del derecho del trabajo es común que su existencia está asociada a la violación de las garantías mínimas que se habían reconocido para la relación laboral” (Guerra,1994:57). En esta seguridad influye también la situación económica general porque ésta indica las posibilidades de un cambio o acceso (o no) a un empleo de igual categoría. La existencia de la inseguridad extenderá la insatisfacción y el descontento hacia otros aspectos del trabajo.

Por la persistencia y generalización de estos elementos es que muchos autores homologan el término de empleo atípico al de empleo precario. Uno de ellos es Treu (1992) quien señala que por la extensión que han alcanzado los empleos atípicos y por las condiciones en que se dan ya carece de sentido calificarlos de “atípicos”. La proliferación de distintos tipos de contratos es para este autor el elemento sobresaliente de los cambios en la legislación laboral europea en la última década, y un factor clave en la flexibilización del mercado laboral. En otras palabras, la tendencia sería a la

inversión de los términos puesto que las formas típicas de empleo pasarían a convertirse en las formas apartadas de la norma común. La nueva norma sería el empleo precario.

De esta forma, a través de la dimensión de *inseguridad*, diversos autores se aproximan a la definición de empleo precario y precarización del empleo. González, citando a Morgado y Bronstein, apunta que el empleo precario está dado entonces “por la falta de certeza respecto de la fuente de trabajo mismo lo que se manifiesta en la *transitoriedad, fugacidad o eventualidad* de los contratos de trabajo. De la misma forma, el carácter *esporádico* de la contratación y del empleo ingresa en esta misma categoría” (1998:72). En tanto que para autores como Gazzotti y Ameglio, la esencia de la precariedad radicaría en la “*situación de exclusión involuntaria del trabajador de la protección laboral o de la seguridad social*, favorecida por la expansión de los tipos de contratación atípica” (Ibid.). Para Dombois la precarización se define como “el proceso de descomposición de una figura dominante y de diferenciación y el deterioro y la estabilización de las condiciones de los trabajadores asalariados” (citado por Guerra, 1994b:47).

Los aspectos abordados por estos autores en relación con el empleo precario hacen referencia a la cobertura de la legislación laboral, a la jornada de trabajo, a las normas sobre ingreso mínimo, a la temporalidad en el empleo y a la protección de la seguridad social. González añade al respecto, que el análisis de empleo precario debe hacerse “en el marco de relaciones laborales más o menos estructuradas, en donde con independencia de la tipicidad o atipicidad de las mismas es posible reconocer la existencia de los dos elementos centrales de toda relación laboral, esto, empleador y trabajador en relación de dependencia (en los términos reconocidos por el derecho del trabajo). Por lo tanto, se excluyen todos los tipos de trabajo realizados por cuenta propia o informales, en donde no se verifican estos elementos” (Ibid.:54) ³⁴. Así diversos autores, entre ellos González (1998), Rodgers y Rodgers (1992), coinciden en reiterar cuatro componentes esenciales en la noción de empleo precario:

- 1) *Incertidumbre en la continuidad del trabajo*: el horizonte de estos empleos es a corto plazo y sin seguridad alguna en la continuidad del mismo. Los puestos de trabajo que se crean a partir de las estrategias de flexibilidad productiva caracterizada por la inestabilidad, los altos niveles de temporalidad y la estacionalidad.
- 2) *Grado de control individual o colectivo sobre la relación laboral*: pérdida parcial o total del control de los trabajadores sobre las condiciones laborales, los salarios y el ritmo de trabajo. La legislación tiende cada vez más a superponer el derecho individual sobre el colectivo, así como a que la resolución de los conflictos laborales sea por voluntad de las partes sin la injerencia de un tercer agente (el Estado).
- 3) *Protección del empleo*: se refiere a la protección institucional dada por el Estado, las organizaciones

³⁴ El trabajo informal y el por cuenta propia no se consideran dentro de las categorías de empleo precario por una causa conceptual y otra metodológica. Por una parte “la idea de empleo precario ha sido tratada desde sus inicios ligada al problema de los trabajadores asalariados, la situación de empleo informal remite a problemáticas diferentes y la integración de los dos fenómenos en un sólo concepto no ayuda a determinar con precisión cuáles son los límites propios de cada uno de ellos” (González, 1998:54). La informalidad, a su vez, por definición implica precariedad entendida como inseguridad, pues este tipo de empleo ha estado tradicionalmente excluido de los mecanismos de protección de los empleos asalariados.

sindicales o las leyes consuetudinarias. Esta protección abarca, por una parte, el ámbito cubierto por los sistemas de seguridad social, que se encuentran cada vez más debilitados desde la conversión de los sistemas públicos de protección a los de capitalización o aporte individual. Pero también se refiere a la protección contra diversas formas de discriminación (sexual, étnica, de edad, etc.)

- 4) *Suficiencia o insuficiencia de los ingresos*: la cantidad de ingresos determina el nivel de vida presente y futuro de las personas, por lo tanto también determina la vulnerabilidad social y económica. Por una parte, se presentan gran cantidad de trabajadores cuyos ingresos tienden a la baja lo que en muchos casos determina la existencia de asalariados pobres. Si antes la pobreza estuvo asociada a la marginación del mercado laboral, actualmente es este mismo mercado el que tiende a ser un mecanismo de reproducción de la pobreza y de exclusión social. Por otra parte, se están extendiendo los nuevos sistemas privados de pensiones basados en las aportaciones individuales, donde las cotizaciones están aparejadas a los niveles de remuneración (modelo chileno). Ello implica que una baja remuneración actual se verá directamente reflejada en una pensión más baja en el futuro. En este sentido, una participación precaria en el mercado laboral redundará en una vida precaria de por vida.

Entonces, la precariedad del empleo está dada por la combinación de estos factores; la inestabilidad, la ausencia de protección, la inseguridad y la vulnerabilidad social y económica.

Un tercer plano relacionado con el último de estos elementos y que mencionábamos al inicio del presente apartado, era la dimensión subjetiva que interviene en la percepción de la precariedad del empleo³⁵. La importancia del cómo las personas evalúan su condición de empleo está en que la percepción que se tenga la respecto condicionará en buena parte la que se tenga sobre su calidad de vida. Particularmente la influencia de la precariedad en la vida privada está en el condicionamiento de la situación financiera y en las posibilidades de realizar planes para el futuro.

Entre los factores que intervienen en esta percepción y que no se ligán directamente a la actividad laboral están el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educacional, el tipo de relaciones sociales, el tipo nivel de vida deseado. También, otros aspectos que intervienen y que se relacionan con factores materiales del propio centro de trabajo son el tipo de contrato, el horario de trabajo, el nivel salarial, las posibilidades de ascenso. Otros factores que se relacionan también con el centro de trabajo pero que se vinculan a factores de orden psicológico son el grado de satisfacción/insatisfacción con los problemas con los compañeros y superiores, la motivación en el trabajo, el sentimiento de integración, la asignación de la responsabilidad sobre la propia situación, competencia laboral, expectativas profesionales.

Los cierto es que más allá de la válida distinción conceptual entre empleo precario y empleo atípico, desde principios de los años ochenta, junto al proceso de transformación de la norma social del empleo y la multiplicación de formas atípicas de empleo, se ha producido una fuerte degradación del mismo, expresada en los crecientes niveles de precariedad del empleo en general. Pretendemos

³⁵ Para los efectos personales de las nuevas formas de trabajo, véase Sennet (2000).

destacar que la precariedad no es un fenómeno exclusivo de muchos de los empleos atípicos sino que también se hace presente en los empleos que conceptualmente son considerados clásicos. Es posible constatar, entonces, que actualmente las medidas de flexibilización del mercado laboral han determinado, por una parte, la precarización de los empleos típicos, particularmente a través de las formas de flexibilidad que auspician la desreglamentación de sus condiciones, y, por otra, la masificación de los empleos atípicos, los cuales pueden ser o no precarios. Estos últimos son los que posee la gran mayoría de los trabajadores pertenecientes al mercado laboral secundario.

Distintos son los elementos que han incidido en esta precariedad, que ha afectado tanto a las condiciones del empleo como a las relaciones laborales que le acompañan, entre ellos tres reciben especial atención (Rodgers y Rodgers, 1992:29 y ss.). Por una parte, están las condiciones del mercado laboral; en cuanto a, como ya se ha indicado, la persistencia del elevado desempleo, sobre todo en los países europeos, y a las posibilidades de acceso a él (o a su conformación). El desempleo es un determinante del progresivo deterioro de las condiciones que ha experimentando el mercado laboral en las últimas décadas, puesto que restringe las opciones de empleo, debilita la posición de los que buscan trabajo y los induce a aceptar las condiciones de empleo que se les planteen. Diversos estudios indican así la relación directa entre desempleo y el crecimiento de los diversos tipos de trabajos precarios (Véase Caire, 1992).

En segundo lugar, aspectos de la reestructuración del sector industrial como son las transformaciones en los modelos de producción industrial, los avances tecnológicos, el aumento de la competitividad de los mercados producto de la internacionalización económica, han incidido también en distinto grado en la precarización del empleo. Destaca en este ámbito el efecto de la reorganización industrial en el surgimiento de un nuevo tipo de estructura empresarial representado por el modelo de empresa flexible. Esta utiliza mano de obra periférica, por lo general en condiciones de precariedad, para realizar parte de sus funciones productivas. Ello supone un significativo ahorro de costes en mano de obra fija lo que implica una ganancia adicional para las empresas.

En tercer lugar, cabe destacar la importancia del marco institucional del mercado laboral. En este aspecto, tanto el rol del Estado como el de las organizaciones colectivas es central. El Estado en su calidad de empleador en algunos países europeos ha jugado un importante papel en el fomento de formas atípicas de empleo, particularmente como contratante de trabajo a tiempo parcial o de duración limitada, ello si bien es cierto que probablemente las condiciones de este trabajo sean menos precarias de lo que se dan en la empresa privada. También los Estados han tenido un rol activo en la privatización de servicios fomentando formas de empleo subcontratado y de corta duración. Asimismo, el progresivo abandono de su papel de agente regulador de las relaciones laborales y mediador en la legislación laboral ha propiciado el crecimiento del trabajo precario. Por su parte, para las organizaciones empresariales la precarización del empleo es una consecuencia secundaria de la necesaria flexibilización en el uso de la mano de obra en pos del crecimiento económico, sólo éste permitirá la creación de empleo. Desde la perspectiva sindical el trabajo precario es sólo la expresión del profundo problema que atañe al creciente y sistemático deterioro de las condiciones laborales que afecta al conjunto del mercado laboral.

Formas destacadas de empleos atípicos y precarios

Las formas atípicas de empleo abarcan una gran variedad de empleos, produciéndose muchas veces una superposición entre diversas prácticas que dificultan su estudio y la medición de su impacto en la realidad. El contexto ideológico que las ampara está dado por la hegemonía de las tesis clásicas sobre el papel del Estado, es decir, su deber de impulsor de un ambiente favorable a la innovación tecnológica, el estímulo a la creciente internacionalización de la economía, a allanar las vías que faciliten a las empresas una mayor rentabilidad y productividad del trabajo. Estos son los elementos que pasan a inspirar la política de empleo a partir de la década de los ochenta.

Dichas políticas han atribuido a estas formas de empleo un importante papel en la regulación del mercado laboral, lo que de alguna manera refleja la continuidad de la presencia del Estado en la regulación de éste mercado. Ello primero a través del fomento de estas formas de empleo como parte de las “políticas de empleo activas” que perseguían en los años sesenta y setenta ampliar las ofertas de empleo de la población activa, y en especial potenciar la participación de la mujer, y luego, a partir de los ochenta y noventa, como fórmula para combatir el desempleo a través de la “redistribución del trabajo”.

A parte del empleo a tiempo parcial y el empleo temporal, empleos asalariados atípicos se consideran también los derivados de las distintas formas de organizar la jornada de trabajo en pos de una reorganización del trabajo que permita la optimización del uso de la infraestructura y la adecuación a los volúmenes de la producción. Estos trabajos con horarios inhabituales y variables se dan en forma diferenciada en los diversos sectores económicos destacando en comercio, servicio y agricultura. Este tipo de trabajos -“antisociales”- inciden de manera perjudicial en la vida familiar de los trabajadores y en sus condiciones de salud. Sin embargo, muchos trabajadores son proclives a ellos por los pluses salariales que obtienen de los mismos. Incluso gran cantidad de trabajadores acuerdan con el empleador imponer por menos horas para rebajar las deducciones a la seguridad social y así obtener un salario algo mejor, cuestión que se da con mayor frecuencia cuando en el hogar se cuenta con la cobertura social del cónyuge. (Marshall,1992)

La emergencia de empleos precarios introduce una mayor confusión en el mercado laboral secundario. Este tipo de empleos, también denominados “híbridos”, “intermedios”, “marginales”, “periféricos” crea una zona confusa entre empleo y desempleo, entre “sectores oficiales” y “extraoficiales”. (OIT,1992) En este ámbito entran la multiplicidad de trabajos voluntarios o comunitarios, propiciados desde planes oficiales para el desempleo, que son mal remunerados o que directamente no lo son, pensados como una forma para satisfacer necesidades sociales, para reducir el impacto del trabajo sumergido, y para darle algún tipo de ocupación especialmente a los jóvenes y mujeres que contribuyan a paliar sus sentimientos de frustración y de baja autoestima derivados de su situación de desempleo. Al respecto, se presenta el riesgo de que muchas de estas actividades terminen por ocupar puestos de trabajo que antes sí eran remunerados, junto con ser una forma de desempleo encubierto.

Las definiciones de trabajo a tiempo parcial varían según la normativa vigente en cada país.³⁶ Esta puede incluir gran variedad de situaciones: el trabajo por algunas horas al día, una parte de la semana o del mes. Lo que si es común son la serie de ventajas que otorgan a los empresarios: ahorro de costes salariales y no salariales debido, entre otros, a la menor cuantía de los sueldos, el no pago de indemnizaciones y cotizaciones menores a la seguridad social, organización más flexible del trabajo, inferior absentismo laboral, menor sindicalización, utilización más intensiva de los equipos y por ende coste unitario más bajo, aumento productividad por hora (los trabajadores temporales son más productivos por la presión frente a la posibilidad de la pérdida del empleo por lo que aceleran su ritmo de producción).

Esta forma de empleo se ha extendido en forma paralela a la incorporación de las mujeres al mercado laboral. La presencia femenina es así una característica que lo diferencia de otras formas de empleo atípicas, y por ser ésta la más abundante dentro de las formas atípicas, es que algunos autores han acuñado el término de *feminización* del empleo atípico. Supuestamente parte sustancial del trabajo femenino a tiempo parcial sería voluntario, puesto que este tipo de empleo le permitiría a las mujeres compatibilizar las responsabilidades *propias de su género*, estudios, formación u otro tipo de situaciones personales como enfermedad o incapacidad personal o familiar. Incluso algunos autores señalan que el crecimiento del empleo a tiempo parcial se debería a esta causa, en tanto que el empleo temporal se debería a las necesidades de flexibilidad de los empleadores. (De Grip, Hoevenberg y Williams, 1997) Pero según Marschall (1992) la naturaleza voluntaria del trabajo a tiempo parcial es ficticia puesto que ante las perspectivas reales del mercado laboral no sólo las expectativas de las mujeres son menores sino que también se ven obligadas a tomar en consideración sólo los tipos de empleo que están disponibles. Por lo demás, el que sea voluntario no lo excluye de la precariedad que tiene.

Gran parte de los trabajos a tiempo parcial presentan una serie de características, muchas compartidas con otros trabajos atípicos, como son las bajas remuneraciones debido a la esencia de este tipo de trabajos, a su posición en la jerarquía profesional y a que suelen recibir sólo el equivalente al salario mínimo obligatorio, sin ningunos beneficios complementarios. (Ibid.) Así estos trabajadores se ven afectados tanto por la vulnerabilidad económica asociada a los bajos salarios, como por la vulnerabilidad biológica, a causa de la exclusión formal o informal de los derechos de beneficios sociales legales y de los sistemas de seguridad social (seguros de desempleo, vacaciones pagadas, planes de jubilación, indemnización por despido, prestaciones familiares. La tónica común de las legislaciones es que no les reconozcan derechos.

³⁶ Tilly (citado por de Grip, Hoevenberg y Williams 1997:58,59) categoriza el empleo a tiempo parcial en: 1) empleo a tiempo parcial en jornada reducida; se da en contexto de recesión económica, reducción transitoria de la plantilla, es involuntario y se da principalmente en subsectores del sector manufacturero, 2) empleo secundario a tiempo parcial; son los puestos a tiempo parcial “malos” del mercado de trabajo secundario (según caracterización dual de Piore y Sabel), es involuntario, de bajo nivel de retribuciones y prestaciones sociales, falta de protección social, inexistencia de posibilidades de promoción interna, alto índice de rotación, ocupaciones de poca especialización y, 3) empleo retentivo a tiempo parcial; se caracteriza por los “buenos” puestos de trabajo ocupados por profesionales de alta cualificación que trabajan voluntariamente en éste régimen, bajo condiciones de trabajo de alto nivel.

El uso del empleo a tiempo parcial se ha dado en forma intensiva en el sector público y crecientemente en el privado, cuestión que varía por país, por tamaño de empresa y por el tipo de sector. En las empresas privadas ha aumentado, sobre todo en el sector servicios (comercio minorista, hoteles, restaurantes, atención educativa y sanitaria) ello “en estrecha asociación con el objetivo de reducir los costes laborales ‘estándar’ relacionados con la desigual distribución de la demanda diaria y semanal de los consumidores” (Ibid.:59), generalmente puestos para los que se requiere una menor cualificación. Pero su crecimiento en el sector privado no es espontáneo sino que se refuerza por la falta de creación de puestos de trabajo permanentes y a tiempo completo

Una parte importante de los trabajos precarios son realizados por trabajadores secundarios. Sin embargo, el aumento de desempleo en el grupo de trabajadores que aportan sueldo principal al núcleo familiar es considerado el responsable fundamental del aumento de la oferta de trabajos precarios

El empleo temporal

El empleo temporal también ha coexistido con las formas típicas de empleo. Se ha extendido desde fines de los sesenta por Europa, particularmente la occidental, en sectores y ocupaciones específicas o por estímulo de los gobiernos, que han favoreciendo las condiciones para su contratación o han promovido programas vinculados a la formación. Debido a las bondades que para los empresarios presentan este tipo de contratos, su otrora uso puntual ha cambiando y ha pasado a contratarse a trabajadores temporales en reemplazo de trabajadores indefinidos, es decir, como una alternativa -más barata- de trabajadores que posibilite la adaptación a las condiciones de mercado y la disminución de costes salariales y no salariales.

Entre las señaladas bondades que para las empresas tiene este tipo de contrataciones se encuentran: salarios inferiores a causa de beneficios y derechos de antigüedad inexistente, costes no salariales más bajos, también “su adaptabilidad a las fluctuaciones económicas, sin costes por separación de empleo, compensan cualquier otra ventaja o, incluso desventaja, como la de unos costes administrativos más elevados” (Feughton, Meager, citados por Marshall,1992:80)

Este tipo de contrataciones se genera especialmente en tipos de ocupaciones que requieren mano de obra en períodos especiales como son la industria manufacturera (alimentos procesados y ropa), la agricultura, la construcción y los servicios turísticos en general. Su cometido es precisamente atender a las demandas de trabajo con regularidad estacional y cubrir demandas extraordinarias, desde reemplazo de trabajadores por ausencias temporales (vacaciones, enfermedad) o por el aumento del volumen de trabajo en determinados periodos. También han estado vinculados con los sistemas organizados de contratación internacional.

Lo que destaca en este caso no es el sexo, como en el empleo a tiempo parcial, sino la edad, puesto que para los jóvenes es la forma más habitual de incorporarse al mercado laboral. Este tipo de empleos está dado por diversas formas de trabajo estrictamente eventuales y de diversa duración, existiendo al respecto múltiples definiciones legales según país. En términos generales se reconocen

tres categorías del mismo las cuales no son excluyentes entre sí (Meulders y Tytgat,1992):

- 1) *Trabajo temporal por contrato o de duración limitada*: el período final de la relación contractual esta acordada entre empresario y trabajador -por lo general asalariado- y responde a objetivos establecidos como el término de un tiempo estipulado o la finalización de una tarea. Es decir, que la naturaleza de contrato es *no permanente*.
- 2) *Empleo interino a través de agencia*: relación triangular entre la empresa de trabajo temporal, el trabajador y la empresa usuaria de los servicios de éste. Afecta generalmente a trabajadores asalariados.
- 3) *Trabajo eventual*: trabajo temporal caracterizado por su naturaleza esporádica, relacionada con variaciones en el nivel de actividad de sectores específicos. En estas condiciones se emplean tanto trabajadores asalariados como autónomos.

Existe una clara segmentación entre los trabajadores temporales. Por una parte, están los profesionales altamente cualificados que tienen buenas condiciones de trabajo en términos de remuneración y seguridad (considerando la intermitencia en los períodos de contratación) y cuyos servicios son requeridos en el ámbito público como en el privado. Y, por otra, los trabajadores de baja cualificación para quienes los trabajos temporales son una forma de incorporarse al mercado laboral (secundario), presentan un bajo grado de protección social y garantías de acceso a beneficios como vacaciones pagadas, pluses, bonificaciones, etc., también su participación precaria e intermitente en el mercado laboral afectará en el futuro sus posibilidades de acceder a pensiones o jubilaciones, se encuentran también en desventaja con respecto a la formación y promoción. Una u otra situación determina la posición del trabajador dentro del mercado laboral, la disponibilidad frente a la aceptación de determinadas condiciones de trabajo, su motivación y el grado de satisfacción personal con el trabajo.

La precariedad de este tipo de empleos esta dada por la inestabilidad personal y familiar que provoca debido a los periodos de desempleo haciendo compleja su compatibilidad con la vida familiar a raíz de la falta de seguridad que proporciona. También mantiene al trabajador en una situación de continua incertidumbre debido a la nula certeza de que la relación contractual establecida en un momento implique contratación posterior.

Por último, los contratos temporales se constituyen en una forma indirecta de control sobre la fuerza de trabajo. Coller (1997:125) denomina a este fenómeno como “la disciplina de la contratación”. El temor al despido hace que el trabajador adapte su conducta laboral a las expectativas que cree que otros, particularmente la dirección de la empresa, tienen sobre él y su rendimiento.

El trabajo a domicilio

El trabajo a domicilio³⁷ es otras de las modalidades de empleos atípicos que se ha extendido en

³⁷ El trabajo a domicilio es definido por la OIT como “la producción de bienes para un empleado o un contratista o la prestación de un servicio a dichas personas en virtud de un acuerdo con arreglo al cual el trabajo

las últimas décadas. Meuldres y Tytgat (1992) en su investigación empírica al respecto, señalan que en su definición intervienen tres parámetros :

- a) *la localización*: el trabajo es efectuado en el domicilio de la persona,
- b) *la independencia* (técnica o económica): el trabajador a domicilio trabaja en forma independiente o para uno o más intermediarios, pero no directamente para el mercado final, y;
- c) *la posición en el mercado*: el trabajador a domicilio no tiene mayor poder de incidencia en la toma de iniciativas en relación con el mercado del producto. En ello se centra su dependencia económica, es también el factor que lo distingue de la categoría con la que se los suele confundir: el trabajador autónomo.

Este tipo de trabajo suele concentrarse en sectores como el textil, confecciones, cuero, o sea, generalmente sectores que emplean fundamentalmente mano de obra femenina, por lo que las mujeres suelen representar la mayor proporción dentro del conjunto de trabajadores a domicilio. Frecuentemente se realiza en condiciones de ilegalidad, situación en la que las condiciones laborales presentan un mayor grado de precariedad, recibiendo frecuentemente remuneraciones inferiores a categorías económicas equivalente.

El origen de este tipo de empleos deriva por lo general de la imposibilidad de acceder a un empleo normal o en la necesidad de compatibilizar la obtención de ingresos con las obligaciones familiares. Pero también la contratación de este tipo de trabajadores es fomentada por las empresas (más aún en un contexto de fragmentación) debido a que es un trabajo altamente rentable producto de los beneficios que obtienen a raíz del ahorro en equipos e instalaciones, gastos de seguridad social, impuestos y la gran adaptabilidad a la estacionalidad de la demanda. Beneficios que se incrementan cuando se “emplea” a estos trabajadores de forma ilegal.

Es un tipo de empleo altamente precario debido a su vulnerabilidad a las fluctuaciones económicas, a las restringidas relaciones con la empresa contratante, al nivel de aislamiento de estos trabajadores en relación con sus pares, lo que provoca fuerte niveles de individualismo que debilitan la acción colectiva y hacen mermar los niveles de sindicalización. Poseen también un bajo nivel de protección social (variable según la legislación vigente), crecen de protección frente al despido y la regularidad en ingresos no garantizada.

En definitiva, la extensión del empleo precario y la precarización del empleo, expresado tanto en la multiplicación de formas atípicas de empleo como en el deterioro del empleo clásico, es reflejo de la propia expansión capitalista, de los atributos que ésta adquiere en la presente fase de desarrollo y de las necesidades que presenta para su autoreproducción como sistema. Bastías (1987) Estas características se expresan a través del surgimiento de un nuevo tipo de mercado laboral caracterizado por la magnitud que en él cobra la porción de trabajadores desprovistos tanto de recursos como de garantías mínimas para su reproducción. Así, la expansión que ha alcanzado el empleo precario es uno

se efectúa en el sitio que elige el trabajador, a menudo su propio hogar” (OIT, 1994:5).

de los elementos que identifica la evolución del capitalismo en la década de los ochenta y noventa. Este tipo de empleo está lejos de ser una “consecuencia indeseada” del curso de la actual fase de desarrollo capitalista, sino que por el contrario, es funcional al mismo a la vez que necesario para posibilitar la elevación de las tasas de reproducción del capital. En otras palabras, la precarización no es más que una de las propias estrategias de sobrevivencia del sistema.

* * *

En el presente capítulo nos hemos ocupado del análisis de conceptos fundamentales de la organización de la producción en el modo de producción capitalista. Naturalmente el concepto más relevante es el de trabajo. Su esencia está definida por la relación social que contiene y la evolución de su conformación la entendemos como parte de un proceso histórico-social. Destacamos la distinción entre trabajo y fuerza de trabajo, pues en la necesidad de convertir el trabajo potencial en trabajo real se centran las estrategias empresariales sobre el control de la fuerza de trabajo.

Las conceptualizaciones teóricas respecto al mercado laboral que hemos reseñado se distinguen por la interpretación que hacen de la relevancia de los agentes que intervienen en este mercado. Desde la teoría clásica y neoclásica se sostiene que son las fuerzas del mercado las que prescriben su funcionamiento. Desde perspectivas críticas con esta teoría se plantea que son instituciones socialmente construidas así como las relaciones sociales (y no mercantiles) inherentes al proceso productivo las que determinan su configuración, movimiento y estado. Suscribimos al planteamiento de que este mercado no puede ser homologado a uno de productos y servicios y que las *imperfecciones* que son patentes en su funcionamiento real responden a determinados tipos de acciones sociales y económicas. Por tanto, en el análisis de su conformación y segmentación no pueden obviarse los elementos políticos, sociales y económicos del contexto en que se desenvuelve el señalado mercado.

La organización del trabajo constituye por excelencia una forma de control sobre el proceso productivo. Las formas taylorista y fordista extendidas desde comienzos del siglo XX transformaron radicalmente el proceso de trabajo y de las relaciones sociales de producción, alcanzando tal primacía que su nombre ha sido tomado para caracterizar el período del desarrollo industrial desde entonces hasta la década de los setenta. Hemos abordado las interpretaciones más destacadas respecto a los cambios en la organización del trabajo que se han producido desde entonces. Entre éstas hemos enfatizado en los planteamientos de la escuela de la regulación; desde donde se propone el surgimiento de un nuevo modo de acumulación capitalista: el *neofordismo*. La reorganización de los sistemas productivos se caracterizaría por un tipo de producción flexible. Por otra parte, desde la escuela institucionalista la nueva etapa del desarrollo industrial es denominada *posfordista*. Los autores de esta corriente postulan la extensión de un nuevo tipo de organización del trabajo donde las readecuaciones tecnológicas jugarían un papel preponderante, siendo la especialización flexible el nuevo patrón productivo. Complementariamente hemos abordado los “nuevos conceptos de producción”, que desde la escuela alemana de sociología industrial se plantean como paradigma de un nuevo tipo de racionalización del trabajo. La pertinencia de estos postulados teóricos los analizamos a la luz de

nuestra investigación empírica.

El concepto de flexibilización ha sido abundantemente discutido desde su propagación en los años setenta. Su contenido esencial tiene relación con la *necesidad* de adaptación del conjunto del aparato productivo y del marco normativo de la actividad laboral a las nuevas condiciones de mercado. El contenido ideológico de este término, como de su práctica, subyace en su imposición como única doctrina viable para dar salida a la crisis económica mundial. Sus diversas expresiones -la flexibilidad cuantitativa, cualitativa y de costes laborales- contemplan la readaptación de los mecanismos de control sobre la fuerza de trabajo en función de optimizar la reproducción del capital.

Otros conceptos relevantes analizados son los concernientes a la transformación de la norma social del empleo, el consecuente surgimiento de formas “atípicas” de empleo, y su asociación al empleo precario y la precarización del empleo. Tras revisar el surgimiento y evolución de éstos términos hemos sostenido que si bien teóricamente no debiera existir una relación causal entre la forma del empleo y sus condiciones, en los hechos, los nuevos tipos de empleos se vinculan en mayor medida con empleos precarios. Entendiendo por tales los caracterizados por la incertidumbre en la continuidad del trabajo, un bajo control individual y colectivo sobre la relación laboral, un deterioro en su protección y la insuficiencia de ingresos.

Todos los constructos teóricos anteriormente desarrollados han surgido en un determinado marco histórico cuya interpretación es la que ha servido de inspiración para las elaboraciones de los distintos autores. En este marco se adentra el próximo capítulo.

CAPITULO 2

El proceso histórico de la configuración del mercado laboral

En el presente capítulo se presenta la configuración histórica del mercado laboral en las sociedades industrializadas. El análisis se ha dividido en tres períodos. A modo de introducción, la primera etapa abarca desde la revolución industrial hasta su consolidación a finales del siglo XIX. En esta se aborda el impacto de la industrialización y el asentamiento del sistema capitalista en el ámbito económico, social y cultural como marco de institucionalización de las relaciones laborales. El segundo período comprende desde los inicios del siglo XX hasta la década de los sesenta. En él se analiza la relación entre el sistema productivo dominante en la mayor parte de ese siglo y el asentamiento de la relación salarial fordista. La tercera parte considera desde la década de los setenta hasta mediados de la década de los noventa. En ella se desarrollan los aspectos centrales de la crisis económica y la salida a la misma a través de la flexibilización del mercado del trabajo.

*es un acto de vivisección practicado sobre el cuerpo social
por quienes se curtieron en el oficio gracias
a la seguridad que únicamente la ciencia puede proporcionar”*
Karl Polanyi, 1989

1. INTRODUCCION: HACIA LA INSTITUCIONALIZACION DE LAS RELACIONES LABORALES

1.1 El impacto de la revolución industrial

La revolución industrial constituyó el hito que inició la decisiva transformación de las sociedades occidentales de los siglos XVIII y XIX. No fue un proceso homogéneo ni simultáneo en todos los países europeos donde se desarrolló ni en el interior de los mismos, pero en todos ellos ocurrieron transformaciones similares a través de conductos parecidos que dieron origen a formas económicas semejantes. La fecha de nacimiento de esta revolución es discutida ampliamente por los historiadores económicos. En lo que existe acuerdo es en que se trató de un proceso paulatino desarrollado desde los siglos previos al XVIII, el cual es considerado como el momento en que se conjugan una serie de factores que sirven de estímulo para su concreción y posterior consolidación.¹ Particularmente, se señala el año 1780 como punto -hipotético- de comienzo debido a la significativa alza registrada en el movimiento del comercio internacional británico, dando con ello un impulso sostenido al crecimiento económico de ese país. (Deane,1977) Porque si bien la fecha de sus orígenes es cuestionable, lo que nadie pone en duda es el lugar de inicio: Gran Bretaña.²

La experiencia británica ejerció una influencia decisiva en el proceso de los países europeos que siguieron su ejemplo. Su rasgo distintivo no es sólo que este país fuera la cuna de la industrialización, sino que el proceso allí desarrollado fue “espontáneo” con relación a otras naciones del continente, las cuales ya contando con un antecedente previo pudieron orientar de mejor forma el curso de su industrialización acelerando así sus respectivos procesos. Esta “espontaneidad” hace referencia también a que la revolución industrial como tal distaba de ser un objetivo explícito de los sujetos impulsores de la misma: los empresarios privados. Ellos siguieron la vía industrializadora al constatar su impacto en el crecimiento de sus beneficios. De esta forma, la búsqueda del lucro individual fue el motor del proceso industrializador, elemento que será definitorio en la esencia del capitalismo. Cabe destacar que en la caracterización de esta esencia radican las diferencias teóricas centrales entre autores clásicos como Marx, Weber, Rostow y Schumpeter, entre muchos otros.³

¹ Hobsbawm (1988) remonta los antecedentes del capitalismo industrial al año 1000. Su precedente más inmediato lo sitúa en la crisis económica del siglo XVII que aceleró la descomposición del régimen feudal.

² Dado que Gran Bretaña constituye el caso paradigmático de la revolución industrial, ha sido tomado como eje en el presente análisis.

³ Para Marx la esencia del capitalismo radica en la apropiación por parte del capitalista del plusvalor del trabajo generado por la fuerza de trabajo, lo que le permite la acumulación y reproducción de su capital. Weber liga los orígenes de la industrialización a la conformación de un “espíritu capitalista” entre los empresarios, caracterizado por la innovación y la acumulación; es el llamado “espíritu calvinista”. Para Rostow el capitalismo se habría desarrollado a partir de la conjunción de empresarios con una “moderna actitud científica”.

A partir del cambio revolucionario originado por la industrialización, las relaciones sociales de producción se transforman radicalmente para asentar un nuevo modo de producción: el modo de producción capitalista. De ahí que el inicio de la revolución industrial sea en los hechos sinónimo del origen del capitalismo industrial.

El prerrequisito para el desarrollo de la industria capitalista fue el proceso de acumulación de capital. Es la llamada *acumulación originaria*, la cual se explica a partir de la doble dimensión que contiene; “en primer lugar, como una acumulación de *derechos* -títulos sobre patrimonios existentes, acumulados ante todo por razones especulativas- y, en segundo lugar, como acumulación en manos de una clase que, por su especial posición dentro de la sociedad, es capaz de transformar en definitiva estos títulos acumulados de patrimonio en medios efectivos de producción” (Dobb,1979:216). El elemento clave de este proceso fue, por tanto, la transferencia de la propiedad y los derechos sobre ella a unas pocas manos y no su mera concentración.

Concretamente, el origen de esta acumulación fue la transferencia del patrimonio de pequeños propietarios a la burguesía en ascenso y la inversión de esta riqueza en la actividad industrial. Los patrimonios acumulados, o una parte de ellos, estimulados por el desarrollo de instituciones bancarias y el crecimiento de los empréstitos de la Corona, fueron invertidos en los elementos necesarios para el desarrollo del complejo industrial: maquinaria, edificios fabriles, materias primas y fuerza de trabajo. (Ibid.) Las consecuencias más inmediatas se tradujeron en el desarme del régimen de pequeña producción, el empobrecimiento de los pequeños propietarios, el divorcio definitivo entre producción y medios de producción y la concentración de éstos en un pequeño número de propietarios.

Las condiciones favorables para la inversión en la industria durante el siglo XVIII fueron el fruto de un proceso acumulativo conformado, por un lado, por el resultado de la política económica desarrollada en los siglos previos. Así, el mercantilismo del siglo XVII jugó un papel central como condición previa para la revolución industrial por el excedente comercial que proporcionó. En este sentido, dos aspectos tuvieron una relevancia fundamental: el fomento de las manufacturas y el predominio de la producción sobre el consumo, ello en tanto factores determinantes para el crecimiento de una producción crecientemente estandarizada y masificada así como por su incidencia en la expansión de los mercados. (Hobsbawm,1988)

Esta expansión se desarrolló a partir de la potenciación de la demanda de los mercados internos o locales así como de los mercados de exportación y de los coloniales. Por ello tuvo una importancia central la actividad colonial de los siglos XVII al XVIII, particularmente, por el mercado abierto tanto por las plantaciones azucareras como por la producción de algodón, que por su rápida expansión otorgaron en poco tiempo enormes ganancias a sus inversores. ⁴ (Ibid.)

Schumpeter condiciona el desarrollo capitalista a la diferenciación entre empresarios con particulares capacidades para la innovación que los distinguen de los empresarios comunes. Respecto a esta discusión véase Hobsbawm (1988), Dobb (1979) y Giddens (1994), entre otros.

⁴ El proceso de la industrialización británica estuvo estrechamente vinculado al dominio de Gran Bretaña sobre la casi totalidad de los mercados mundiales de la mayor parte de los productos manufacturados, así como a la conquista de la mayoría de las zonas coloniales del mundo.

Por otro lado, pero en forma paralela, fue determinante la conjunción de otra serie de elementos como la existencia de una abundante mano de obra constituida por campesinos (pequeños propietarios) sin tierra y por el otrora potente artesanado. En este sentido, fue fundamental también el crecimiento de la tasa de natalidad que experimentó Europa durante ese periodo, cuando su población creció en dos veces y media. (Dobb,1979) Ello implicó un aumento del proletariado y particularmente la disponibilidad de mano de obra infantil para el trabajo industrial.⁵ También, incidió de forma relevante la carencia de dificultades para el acceso a materias primas, la creciente facilidad de producción de herramientas y maquinaria, preferentemente en aquellos sectores productivos donde la manufactura en masa era su eje, aumentando con ello la variedad y cantidad de los bienes producidos, así como los bajos salarios que aumentaron la tasa de ganancia estimulando la inversión. Esta última, a su vez, aceleró el ritmo del progreso técnico. Todos estos elementos conjugados otorgaron las condiciones fundamentales para el mantenimiento de un ritmo de expansión creciente de la economía.

El cambio técnico

Los primeros tres cuartos del siglo XIX en Inglaterra se caracterizaron por las invenciones y el rápido cambio técnico, proceso estimulado por el propio contexto histórico de su desarrollo, ello en el entendido que la tecnología es un producto social. En este sentido, las invenciones son “configuradas por las circunstancias y necesidades sociales y económicas de la época” (Dobb,1979:320).

El punto central de las transformaciones no fue tanto la velocidad de las mismas sino su impacto “en la estructura de la industria y en las relaciones sociales y económicas, así como en la magnitud y significación de los efectos de las nuevas invenciones sobre estas últimas” (Ibid.:311). De ahí que la importancia de la revolución industrial no sólo radique en los cambios técnicos, tanto cualitativos como cuantitativos que introdujo, sino en el impacto que éstos tuvieron en la transformación de la estructura de la industria y de las relaciones sociales de producción.

Siguiendo a Dobb (1979), esta transformación estructural fue un proceso pausado y heterogéneo caracterizado por la desigualdad en su implantación, incluso el proceso se da con distintas velocidades en cada línea de producción. La mutación esencial, entonces, provino del cambio radical en el proceso productivo dado, por una parte, por la creación de las máquinas que le impusieron un nuevo carácter a la relación productiva debido a la nueva unidad de dependencia entre hombre y máquina, y por otra parte, la concentración masiva de trabajadores en recintos fabriles. A partir de lo cual se transformó la organización del trabajo y, por ende, la organización del conjunto de la sociedad. Esta pasa a convertirse en “un apéndice del sistema económico” (Polanyi,1989:133).

En este aspecto las fábricas se constituyeron en la institución específica de la nueva sociedad industrial, fueron el lugar donde se materializó la racionalidad capitalista (Garmendia,1992),

⁵ Paradigmática fue la situación de explotación de menores en la industria textil en Inglaterra, donde se utilizaron niños de muy poca edad debido a la versatilidad de sus cuerpos y manos para el trabajo en los telares y, obviamente, el bajo costo de su empleo.

representando la separación institucional entre la producción y el consumo. Pero también significaron el espacio físico que permitió el disciplinamiento de la mano de obra.⁶

Una de las consecuencias centrales de las transformaciones técnicas fue el surgimiento de una de las características primordiales del nuevo modo de producción: la división del trabajo. Esta presentó un efecto en la organización del trabajo, marcando el paso de la producción artesanal a la industrial. La producción humana en cuanto a ritmos y movimientos debió adecuarse al nuevo proceso mecánico. Esta situación implicó un “cambio del equilibrio técnico que tuvo su reflejo socioeconómico en la creciente dependencia del trabajo respecto del capital y en el papel cada vez más acusado del capitalista como fuerza coercitiva y disciplinaria aplicada al productor humano en las operaciones de trabajo de éste” (Dobb,1979:309). Cambió también el rol del propio capitalista otrora comerciante, transformándose en organizador y planificador del conjunto de las operaciones del centro productivo.

En suma, la división del trabajo tuvo un impacto de primer orden en el desarrollo del capitalismo debido a la elevación de la productividad que derivó de ésta, así como al ahorro en costes salariales debido al requerimiento de trabajadores con menor especialización, todo lo cual contribuyó de manera significativa al aumento de la plusvalía y por ende a la acumulación de capital que facilitó nuevas inversiones.

Las innovaciones más revolucionarias estuvieron ligadas a la creación de maquinaria, de nuevas fuentes de energía y a la apertura de vías de comunicación que sirvieron al transporte de mercancías, personas e información. Sin duda, fueron la máquina a vapor y el ferrocarril las invenciones más determinantes en el devenir económico y social por su relación con la fabricación de nuevos bienes de consumo y la expansión de éstos.

Mientras existía y primaba la energía hidráulica, los centros fabriles se concentraban en zonas rurales cercanas a ríos, lo cual encarecía la fuerza de trabajo porque si bien los capitalistas utilizaban abundante mano de obra de niños pobres, las necesidades de mano de obra adulta sólo podían ser cubiertas ofreciendo condiciones de infraestructura habitacional (por precarias que fueran) y trabajo para el conjunto de la familia. También, la presencia de fuerza de trabajo de emigrantes acostumbrados a la temporalidad del trabajo rural añadía una dificultad a la estabilidad de la plantilla de trabajadores. Ello representaba un obstáculo para el incremento de la productividad.

Con la introducción de la máquina de vapor en la industria no sólo se superaron las limitaciones en la producción y las complejidades que antes presentaba el proceso productivo en general así como la cantidad de operaciones realizables, sino también ésta impactó en la disponibilidad de fuerza de trabajo pues los centros fabriles pasaron a ser construidos en las ciudades donde la mano de obra era más abundante. Esto trajo aparejado un manejo más dúctil de la mano de obra pues la mayor disponibilidad numérica repercutió en la bajada de los salarios así como en la posibilidad de adecuarla a las fluctuaciones de los negocios. Así, la preocupación empresarial sobre la

⁶ Para un mayor análisis sobre la importancia e impacto de los centros fabriles véase Coriat (1993a) y Castillo y Prieto (1990), entre otros.

mano de obra empleada se transforma, mutando también la relación entre los obreros y los patronos. Estos se deslindaron de las responsabilidades sobre la reproducción social de sus obreros. “A mediada que la industria se urbanizó, el paternalismo que caracterizaba a las factorías movidas por energía hidráulica fue dejando paso a una forma más impersonal de reclutamiento de la mano de obra” (Deane,1977:170).

La otra innovación de enorme trascendencia, como se ha señalado, fue la construcción del ferrocarril a mediados del siglo XIX, lo cual tuvo una vital importancia para el proceso de expansión del capitalismo. Por una parte, absorbió grandes cantidades de capital pues se constituyó en una de las inversiones más rentables del mismo y, por otra, generó un movimiento en cadena al estimular las industrias relacionadas con las materias primas utilizadas (fundiciones de hierro, explotación de carbón), empleando gran cantidad de mano de obra de manera directa e indirecta. También repercutió de forma determinante en la vasta expansión de los mercados.

Las transformaciones sociales y culturales de la industrialización

La revolución industrial no sólo implicó un cambio en el ordenamiento económico de la época. La pauperización que trajo aparejada representó sólo el aspecto económico de la misma (Polanyi,1989) El nuevo modo de producción instaurado transformó también el conjunto de las relaciones sociales y los patrones culturales vigentes. Los efectos de ese proceso determinaron la configuración social del mundo occidental hasta nuestros días. La importancia de los cambios que se produjeron está dada por la celeridad, profundidad y contenido de los mismos. En términos de la evolución histórica de la sociedad, las transformaciones fundamentales acaecieron en un período corto de no más de cincuenta años. Estas afectaron al conjunto de la estructura social y modificaron la cosmovisión de los sujetos.

En el plano social el acontecimiento de mayor trascendencia fue la consolidación de la sociedad de clases. Los otrora pequeños propietarios de tierras y los campesinos luego del despojo de sus campos y la presión ejercida por el sistema de los *enclosures*, se vieron expulsados de ellas transformándose en emigrantes. La pobreza del agro y las nuevas posibilidades laborales que las industrias ofrecían desplazaron a éstos y a los trabajadores agrícolas semi-serviles hacia los centros urbanos donde pasaron a constituirse en trabajadores pobres y, paulatinamente, en una nueva clase social: la clase obrera. Los mercaderes, consolidados como comerciantes, pasaron a conformar el sustrato social de la naciente burguesía. Son estos últimos, los nuevos propietarios de los medios de producción, quienes se constituyen en los impulsores de la industrialización.⁷

De esta forma, la burguesía y la clase obrera, las clases sociales en ascenso, se unieron contra la aristocracia feudal por la conquista de sus intereses políticos, económicos y sociales. La participación de la clase trabajadora en estos procesos la llevó a adquirir una experiencia reivindicativa y organizativa cuyo contenido sería ampliado y enriquecido hasta alcanzar objetivos de

⁷ Otro de los cambios sociales más relevantes fue la transformación de las pautas geográficas debido a la mejora en la alimentación y en las condiciones sanitarias, lo que produjo la primera explosión demográfica a finales del siglo XVIII. Pero la natalidad decayó durante el siglo XIX desacelerando el crecimiento de la población europea.

nivel político. Su participación en este proceso fue lo que determinó la conformación de su conciencia de clase.

Un cambio profundo en las relaciones sociales existentes fue el propio proceso de asalarización. En este sentido, una de las consecuencias de la institucionalización del mercado laboral fue el hecho de que las relaciones contractuales se impusieran sobre las relaciones basadas en la vecindad o el sistema de parentesco.

En el ámbito cultural, las transformaciones implicaron una mutación en las instituciones sociales fundamentales que derivaron en el cambio de las pautas de comportamiento de los sujetos. En primer lugar, se produjo la ruptura del sistema tradicional de vida. A partir de la destrucción del sistema familiar rural surgieron nuevos modelos de vida urbana. Así, los cambios impactaron tanto en la constitución como en la funcionalidad de la familia. Su tamaño medio disminuyó y cambiaron sus roles, creándose nuevas instituciones que asumen las dejadas por ésta, como, por ejemplo, el sistema de educación formal.

El impacto de los cambios sociales y culturales de la revolución industrial durante los siglos XVIII y XIX quedó nítidamente reflejado en la obra de Thompson *Costumbres en Común*. En ésta se exponen las formas de resistencia de los trabajadores ingleses (*la plebe*) a la introducción de las nuevas formas de producción y a sus repercusiones, a través de la preservación de sus prácticas y rituales culturales tradicionales. En este sentido “la conciencia de la costumbre y sus usos consuetudinarios” se encontraban especialmente arraigados en el siglo XVIII tanto en la sociedad rural como en las zonas manufactureras y mineras. (Thompson,1995:13) El comportamiento consuetudinario, que por definición era de carácter no económico, entró en contradicción con la nueva racionalidad mercantil.

La defensa de estas costumbres (el autor prácticamente homologa el concepto de costumbre al de cultura) se constituyó en la forma de preservar la identidad social y cultural del colectivo puesto que en ellas yacían las pautas de referencia de los valores y la conducta normada y aceptada a través de generaciones. Es decir, ellos contienen las formas de regulación social y moral prevalecientes. Los objetivos fundamentales de su acción eran la resistencia a las nuevas normas de consumo, a las innovaciones tecnológicas y a la racionalización del trabajo que el desarrollo capitalista pretendía imponer, en tanto todo ello implicaba la alteración del sistema de vida y organización familiar tradicional. Por ello las innovaciones tanto materiales como culturales que buscan constituirse en dominantes son experimentadas por las clases trabajadoras como una “forma de explotación de derechos de usufructo acostumbrados, o la alteración violenta de pautas de trabajo y ocio que para ellas eran valiosas” (Ibid.:22).

Particular atención merece el cambio en el uso y la valoración del tiempo. Este se ha constituido en uno de los símbolos que sintetizan tanto la racionalidad consustancial al capitalismo como la resistencia de los trabajadores al mismo. En la sociedad preindustrial la distribución entre el tiempo destinado al trabajo y al ocio no estaban orientados por la racionalidad capitalista. El tiempo de trabajo estaba pautado por los requerimientos del mismo y ordenado en función de las temporadas

de siembra y de cosechas o por la cantidad de tiempo necesario para la producción de los elementos requeridos para la reproducción familiar y social. La “vida” y el “trabajo” no se encontraban divorciados.⁸

Junto al sistema productivo se fueron imponiendo reformas a la *cultura popular* potenciadas principalmente por la difusión de la imprenta que pretendió sustituir la transmisión oral. Se fue creando así una profunda alienación entre la cultura de los *patricios* y la de los *plebeyos*. Esta distancia entre ambas formas culturales, que no hace más que denotar la diferenciación de las clases, se presentó a escala europea y consecuencia de ella fue la aparición del folclore (Burke, en Thompson, 1995). La *cultura tradicional rebelde* se expresó a través de los motines de subsistencia, el absentismo laboral, y múltiples *modos simbólicos de expresión* con contenidos de protesta como poemas, cánticos, coplas, rituales, etc.. Esta forma de enfrentamiento entre la economía de mercado y la “acostumbrada economía moral de la plebe”, contribuye decisivamente en la formación de la conciencia de clase (Ibid.:13).⁹

Las condiciones de vida

El desarrollo del capitalismo trajo aparejadas nuevas formas de articulación de las relaciones sociales de producción y nuevas condiciones laborales, que determinaron los niveles de vida de la población. En torno al impacto de la industrialización en las condiciones de vida de los trabajadores particularmente en su primera fase (segunda mitad del siglo XVIII y primera del XIX), se ha desarrollado una controversia entre distintos estudiosos del tema. Las perspectivas postuladas se agrupan en torno a dos escuelas fundamentales. La primera corresponde a “la opinión clásica” elaborada sobre el tema y que ha sido denominada “pesimista” por la visión negativa que expresan sobre los efectos de la industrialización. En ellas se encuentran autores como Ricardo, Malthus, Marx, Engels, entre otros. La segunda escuela, conocida como la “opinión optimista”, está representada principalmente por Clapham, Ashton y Hayek. Cada corriente obtiene sus conclusiones a partir del

⁸ La regulación del trabajo por el reloj, particularmente en la manufactura, supuso una especial transformación de la concepción de la actividad productiva y del ciclo vital en su conjunto. La medición del tiempo de trabajo fue introducida como una forma de disciplinar los ritmos de trabajo, o, en palabras de Thompson, como una forma de explotación laboral. A partir de este cambio fundamental “los que son contratados experimentan una diferencia entre el tiempo de sus patronos y su ‘propio’ tiempo, y, el patrón debe utilizar el tiempo de su mano obrera y ver que no se malgaste: no es el quehacer el que domina sino el valor del tiempo al ser reducido a dinero. El tiempo se convierte en moneda: no pasa sino que se gasta” (1995:403).

⁹ Polanyi explica el trasfondo del cambio social y cultural producido en el curso de la industrialización homologando la situación de imposición de una clase sobre otra, al proceso de contacto cultural entre distintas razas. La única diferencia radicaría en que estos contactos se producen entre pueblos de distintas zonas geográficas, en tanto que en el caso de las clases sociales forman parte de la misma área geográfica. En este sentido, señala que “el contacto puede tener un efecto devastador sobre la parte más débil. La causa de la degradación no es, pues, como muchas veces se supone, la explotación económica, sino la desintegración cultural de las víctimas. El proceso económico puede, por supuesto, servir de vehículo a la destrucción y, casi siempre, la inferioridad económica hará ceder al más débil, pero la causa directa de su derrota no es tanto la naturaleza económica cuanto causada por una herida mortal infligida a las instituciones en las que se encarna su existencia social. El resultado es siempre el mismo, ya se trate de un pueblo o de una clase, se pierde todo amor propio y se destruyen los criterios morales hasta que el proceso desemboca en los que se denomina el “conflicto cultural” o el cambio de posición de una clase en el seno de una sociedad determinada” (Polanyi, 1989:257).

análisis de información de la época pero tomando como referencia distintos tipos de fuentes y distintos criterios de análisis.¹⁰

La escuela optimista, u “opinión moderna”, en lo fundamental, desvincula las malas condiciones de vida del desarrollo del capitalismo. Estas, según su lectura de la realidad, de haberse dado, habrían sido producto del desarrollo ineficiente de la empresa privada o vestigios de formas preindustriales de producción. Sostienen así que entre 1790 y 1850, en Inglaterra, se produjo una elevación de los salarios reales de los obreros y que ello contribuyó a un incremento en la prosperidad material de un grupo mayoritario de familias trabajadoras.

Tanto las fuentes de información como las conclusiones a las que llega la escuela optimista, son contradichas por los estudios realizados por quienes comparten la opinión clásica. Estos sostienen que en el mismo periodo un 40% de la población vivía en la línea de la pobreza o por debajo de ella. En este sentido se constata una estratificación en el interior de la clase trabajadora, la cual determinaba su posición en el mercado laboral y por ende su acceso a distintos niveles salariales. Así, el aspecto determinante entre el aumento en el nivel de vida y los salarios no sería la elevación de éstos sino la incorporación de trabajadores de faenas muy mal remuneradas a otras mejor pagadas.

Las fuentes a partir de las cuales esta escuela articula su argumentación son las estadísticas concernientes a la salud y la mortalidad cuya disminución estuvo lejos de ser constante en el periodo; los niveles de empleo y paro que fueron altamente vulnerables a los ciclos depresivos; y el nivel de consumo de la época, respecto al cual es posible constatar una disminución entre algunos años y, en los casos en que el consumo se mantuvo o aumentó, éste se relacionó con las adulteraciones de los alimentos que permitían mantener sus precios bajos.

Si bien las condiciones de vida generales posteriores a la segunda mitad del siglo XIX mejoraron en relación con la época preindustrial producto del aumento de la productividad de la agricultura y de la industria, ello se logró a costa de un elevadísimo nivel de explotación así como de una alta vulnerabilidad de gran parte de la población. Es innegable que el pauperismo, la pobreza masiva, fue el acontecimiento dominante en la primera época de la industrialización, lo cual, para Polanyi (1989), es resultado del cambio fundamental que provocó a la industrialización: la creación de la sociedad de mercado.

1.2 La conformación del mercado laboral

La paulatina configuración del mercado laboral es resultado de la concurrencia de una serie de factores históricos, económicos y sociales, en los cuales los diversos actores sociales han tenido una participación decisiva; entre éstos el Estado, los trabajadores y los capitalistas.

La intervención del Estado

¹⁰ Para un análisis extenso respecto a las distintas perspectivas sobre las condiciones de vida en la primera fase de la industrialización, véase Hobsbawm (1979) y Dobb (1979).

En los siglos XVIII y XIX la intervención del Estado en materia de relaciones laborales se da como consecuencia de su intención de dar respuesta al pauperismo y a los conflictos que se derivaban del creciente malestar social. En este sentido, las medidas adoptadas son una forma de institucionalizar el conflicto social. Los distintos Estados, en cada época, optaron por una u otra forma de intervención de acuerdo a los principios político-ideológicos predominantes en los escenarios nacionales.

En periodos de falta de trabajadores el Estado británico recurrió a medidas especiales para la regulación de la fuerza de trabajo, entre ellas la obligatoriedad de trabajar para los pobres que ingresaban en hospicios (*workhouses*) -las que constituirían, según Dobb (1979), una forma de reclutamiento forzoso de trabajadores-, la instrucción de ordenanzas de salarios mínimos y máximos, la promulgación de decretos sobre movilidad.

La creación de un mercado laboral y urbano e industrial se vio frenado los últimos años del siglo XVIII y las primeras tres décadas del XIX por los efectos del sistema de socorros estipulado por la Ley Speenhamland.¹¹ Esta ley preservó el sistema paternalista de la organización del trabajo en tanto se constituyó en una forma de ingreso monetario complementario para los trabajadores de más bajos ingresos. “En realidad, la innovación social y económica que esta ley suponía era nada menos que el “derecho a vivir”, y hasta su abrogación en 1834 impidió eficazmente la formación de un mercado concurrencial del trabajo” (Polanyi, 1989:137).

Dicha ley era contradictoria con el sistema salarial, frenando, por tanto, la extensión de la asalarización y, por ende, la disponibilidad sobre la fuerza de trabajo, ya que al tener un mínimo de ingresos asegurados los trabajadores no aceptaban emplearse en labores mal remuneradas y en pésimas condiciones laborales. Asimismo, también contribuyó a mantener una reserva de trabajadores en el campo, frenando su paso a las ciudades. Como consecuencia de este sistema la productividad bajó, lo cual, en forma de círculo vicioso, reforzó los reducidos salarios hasta niveles inferiores a los requeridos para la subsistencia. Esto a su vez, repercutió en el empeoramiento de las condiciones de vida. El sistema terminó en un fracaso total expresado en la enorme pauperización de los trabajadores del campo.

La creciente presión por la creación de un mercado laboral y por la autorregulación del mismo, impone la vía del liberalismo económico. En 1834, con la promulgación de una nueva “Ley de Pobres”, se abrió una nueva etapa en el desarrollo del capitalismo. Para Polanyi (1989), esta ley es el hito que marca el nacimiento del capitalismo moderno. Esta liberalizó el mercado laboral dando un giro en las políticas asistenciales pasando a primar criterios afines al *laissez-faire* y la libre competencia. Disminuyó así la asistencia social pública y aumentó la obligatoriedad del trabajo.

¹¹ El sistema de Speenhamland fue promulgado en 1795 y establecía subsidios monetarios complementarios para los obreros a partir de un baremo dado por el precio del pan. Para un análisis detallado de su implantación y consecuencias véase Polanyi (1989, capítulos 7 y 8).

También se revocaron las leyes de domicilio, cayeron en desuso las disposiciones sobre regulación de salarios y se crearon las leyes sobre fábricas.¹²

Si bien el Estado asumió la política librecambista se vio en la necesidad de acentuar -pero en forma reformulada- su intervención en la regulación estatal (y municipal) de las relaciones económicas y sociales. En este sentido se tomaron medidas en torno a la protección laboral, siendo Inglaterra el primer país en adoptar tales acciones, en respuesta a las crecientes protestas sociales producto de la situación de indefensión de los trabajadores. No por casualidad este es el país pionero del movimiento sindical. También en las medidas implementadas presenta una poderosa influencia la conciencia social que se extendió a partir de las condiciones de existencia de gran parte de la población y en particular de los indigentes. Estas se transformaron en una referencia fundamental para las discusiones sobre las leyes de pobres de la época cuyo arraigo en la conciencia colectiva se extiende hasta la actualidad (Polanyi, 1989:145)

En definitiva, la acción estatal liberal se concentró fundamentalmente en los ámbitos relacionados con la defensa y seguridad del territorio nacional, la protección de sus ciudadanos, la administración de justicia que garantizara especialmente la protección de la propiedad privada, la construcción de infraestructura pública cuya construcción no fuera rentable para el sector privado y que fuera particularmente útil para el comercio, y garantizar los servicios públicos mínimos: servicios sanitarios, vacuna, y la ayuda económica a centros educativos de carácter religioso.¹³

La intervención de trabajadores y capitalistas

La conducta y actitud de los trabajadores respecto a la venta de su fuerza de trabajo, así como la “empleabilidad” de ésta por parte de los empresarios fue cambiando a medida que el capitalismo se asentó. En este proceso Hobsbawm (1979) distingue dos etapas. Una primera que abarca hasta mediados del siglo XIX y una segunda que se reconoce después de la gran Depresión Económica del último cuarto del siglo XIX, la cual marca un momento decisivo en la evolución del conjunto de la economía.¹⁴

La primera etapa se habría caracterizado por una asimilación limitada del funcionamiento de una economía propiamente capitalista. En ésta la fijación de los salarios de los obreros no cualificados o de los obreros cuya mano de obra abundaba, estaba determinada por las necesidades de subsistencia de los mismos o por un salario que los motivara a abandonar sus actividades en el campo. El monto de este salario era la pauta que servía para la fijación del resto de los salarios. Entre los obreros

¹² Respecto a la relación entre el proceso de industrialización y la incidencia de la “Ley de Pobres” en la conformación de la “ética del trabajo” que predominó en el ámbito productivo y social, véase Bauman (1999).

¹³ Para la experiencia de la acción social de los estados liberales en Francia y Alemania, véase Dobb (1979), Hobsbawm (1998), para el caso de Suecia, EEUU y España, véase Cachón (1995).

¹⁴ Las décadas de los setenta y ochenta del siglo XIX están marcadas por la Gran Depresión que ocasionó un punto de inflexión en el curso del desarrollo del capitalismo. La crisis afectó a las grandes potencias de la época: Inglaterra, Alemania, Rusia y EE.UU., sólo en Francia sus efectos fueron menores debido al inferior avance en su proceso de industrialización.

calificados, por su parte, existía una jerarquía por oficio de acuerdo a las tareas realizadas por cada cual. Existiendo un reconocimiento social por esta jerarquía, a la cual le era asociada una posición social particular, el salario se adecuaba a ésta.

Asimismo, entre los trabajadores de oficio existía un orgullo compartido e individual por el trabajo realizado; por lo tanto, se depositaba en él el esfuerzo necesario para que el producto fuera merecedor de este reconocimiento. En otras palabras, la fijación de los salarios y el esfuerzo empleado en el trabajo estaba ligado a la costumbre y no a criterios de productividad ni de mercado. Los antecedentes demuestran que bajo estos criterios los obreros trabajaban con mayor intensidad y a un precio menor del que les hubiera correspondido según criterios de mercado. Por ende, fue un elemento que contribuyó a elevar la tasa de ganancia de los capitalistas.

Los empleadores, a su vez, desde el punto de vista de la rentabilidad, subutilizaban la fuerza de trabajo empleada, pero obtenían ésta a menos de su coste de mercado. Los criterios básicos que primaban en su gestión eran el máximo ahorro en costes salariales y la utilización lo más extensiva posible de la mano de obra. Es decir, la productividad se asociaba al número de horas trabajadas y no a la eficiencia de la fuerza de trabajo. Asimismo, los empresarios industriales consideraban que sus trabajadores no eran sensibles a incentivos monetarios y que la ausencia de disciplina era la tónica de su comportamiento. Por lo tanto había que adoptar medidas disciplinarias para su control. En este sentido era frecuente privilegiar el uso de mano de obra no calificada por las posibilidades de mayor control y supervisión sobre la misma. “Para los patronos resultaba lógico, pues, recurrir a la compulsión -tanto económica como no económica- para reclutar la mano de obra y para mantenerla en su trabajo. De modo que la primera mitad del siglo XIX se caracteriza por cualquier cosa menos por su política de *laissez-faire* en materia de relaciones laborales” (Hobsbawm, 1998:364).

Pero la Gran Depresión de mediados del siglo XIX supuso, particularmente en Gran Bretaña, un cambio de actitud de parte de los trabajadores y de los empleadores. Es lo que Hobsbawm (1988) interpreta como la adopción de las reglas del juego, es decir, la interiorización de la lógica capitalista y de las normas que rigen este tipo de economía. Varios movimientos obreros comenzaron a integrar en su reivindicación la productividad individual a los salarios, exigiendo el alza de éstos. A esta presión se sumó la ejercida por el ajuste requerido por la situación de depresión económica así como por la baja de los márgenes de beneficios y el aumento de la competencia lo cual obligó a los capitalistas a modificar el uso de la fuerza de trabajo. Comenzó así un uso intensivo de la mano de obra que se reflejará en la aplicación de una mayor *racionalidad* en la organización del trabajo.

2. LA CONSOLIDACION DEL PACTO SOCIAL FORDISTA

2.1 Del trabajo artesanal a la organización científica del trabajo

A finales del siglo XIX el tema de la eficiencia de la mano de obra, el uso más productivo de la maquinaria y de las materias primas y la racionalidad en el proceso de trabajo pasaron a ser materia de interés y de estudio de algunos empresarios tanto norteamericanos como británicos y,

fundamentalmente, de los ingenieros de producción; los llamados “sistematizadores” de las nuevas técnicas de administración de empresa. Estos se motivaron, en primer lugar, por la búsqueda de nuevas formas de pago por producción creándose los sistemas de bonos de recompensa. Luego, se estudiaron sistemas de cálculo de costes y, posteriormente, las investigaciones se dirigieron al estudio de la organización y administración de empresa. (Hobsbawm,1979) Nació así, de la mano de Taylor, la *Organización Científica del Trabajo* (O.C.T.) que modificó el marco de las relaciones laborales y da origen, según algunos autores, a una nueva revolución industrial.

La nueva organización del trabajo se difundió en los sectores industriales donde hasta entonces primaba la relación artesanal o semiartesanal: el metalúrgico y el mecánico, principalmente. En ellos los trabajadores tenían autonomía para desarrollar su labor productiva y poseían una relación particular con el objeto producido puesto que la elaboración de éste dependía prácticamente de un solo sujeto. Además, se trataba de trabajadores bien remunerados. Es a partir de estos sectores de trabajadores que se inicia la resistencia al método y son también los que luego encabezarán los principales movimientos obreros.

El contexto global del tránsito de la organización artesanal a la industrial estuvo marcado por los efectos de la crisis económica de las últimas décadas del siglo XIX y por la creciente consolidación del movimiento obrero expresado en la conformación de grandes sindicatos así como por el nacimiento de los partidos socialistas y socialdemócratas. “La crisis requería medidas drásticas, sea por la vía de la expansión de los mercados y la apertura de los nuevos territorios, que fue la solución imperialista que adoptaron las potencias europeas, o por la intensificación de la explotación de la fuerza de trabajo industrial en los propios países” (Funchal,1996:119), opción seguida por la creciente potencia estadounidense. En tanto la primera alternativa no era viable en EE.UU. a finales de siglo XIX, la nueva organización del trabajo se difunde a gran velocidad auspiciada por un contexto caracterizado por la falta de mano de obra cualificada, por la abundante migración de mano de obra descualificada y sin experiencia industrial y por el nacimiento de mercados en creciente expansión (Garmendia,1992). La difusión del método por Europa Occidental será a partir de la primera década de siglo XX.

La aplicación del método de la O.C.T se vio reforzada por su pretendida “cientificidad”, al ser ésta asociada a “neutralidad”, y que fue utilizada como argumento para deslegitimar las crecientes objeciones de los trabajadores. Estos debían obedecer las instrucciones de los técnicos encargados de controlar *científicamente* la producción. Asimismo, se estableció una estructura jerárquica en el interior de la empresa que fue la columna vertebral de la transmisión de las ordenes de producción y de información. En este sentido, una dirección experta de la empresa era postulada como la vía para superar la autoridad tradicional de la producción artesanal basada en la empiria y en la ineficiencia (Finkel,1996)

El sistema de la O.C.T. se complementa con los principios estipulados por la Escuela de Relaciones Humanas¹⁵ que se desarrolla a partir de las manifestaciones de los trabajadores de disconformidad con el sistema, lo que perjudicaba su disposición al trabajo y, por ende, su productividad. Los postulados de esta corriente pretendían superar las confrontaciones de clase en el interior de los centros productivos a través del impulso de una filosofía que impulsara la cooperación entre toda la comunidad que conformaba la empresa y que, supuestamente, poseía una igualdad de intereses y, por ende, de objetivos: el bienestar general. Este se lograría a través del incremento de la productividad.¹⁶

Una vez *resuelto* el aumento de productividad a través del sistema taylorista, el nuevo desafío era adecuar el volumen de la producción al consumo. Ford se encargó de resolver este problema creando la línea de montaje y la cadena móvil que hacen posible la producción en masa de productos estandarizados al alcance más económico de un creciente mercado de consumidores.

El sistema fordista de producción acentuó la mecanización del trabajo y la especialización de funciones por trabajador, a la vez que reforzó la interdependencia de los puestos de trabajo dada por la corriente transportadora que obligaba a la simultaneidad de los ritmos del colectivo y su sometimiento a la velocidad impuesta por la cadena. Asimismo, intensificó el ritmo de producción evitando los tiempos muertos a través del transportador, estableció relaciones sistemáticas entre las distintas secciones de la fábrica e incrementó el control sobre el proceso productivo. También permitió la disminución de los costes de producción por concepto de materiales y por salarios en tanto requería mano de obra poco cualificada. Pero ello implicó que los salarios no estuvieran basados en la productividad individual.

Las consabidas consecuencias del sistema fueron la aceleración del ritmo de trabajo y la pérdida total del control sobre éste por parte de los trabajadores y el aumento del dominio sobre los mismos por parte de la dirección de la empresa, la acentuación de las tareas monótonas y repetitivas y la dependencia total del obrero respecto de la máquina. Ello a su vez produjo aumento del absentismo, de los accidentes laborales, de las enfermedades profesionales producto de la fatiga y tensión tanto física como psíquica y de las protestas sindicales.

Asimismo, Ford, a través del Departamento de Sociología que implementó en su famosa fábrica de automóviles, creó un estricto sistema de control de la vida privada de sus obreros. Estos debían poseer una vida personal y familiar virtuosa, honorable y sana. Con ello el sistema pretendió imponer un nuevo modelo social de vida. Así, el fordismo como sistema global de producción, superó al taylorismo y se constituyó en “el principio de una *articulación del proceso de producción y del*

¹⁵ El antecedente fundamental del movimiento de las “Relaciones Humanas” se encuentra en la obra de Elton Mayo *Problemas humanos de una civilización industrial*, realizado sobre los estudios de los efectos de iluminación de la Western Electric Co. Para un enfoque crítico del tema, véase Klikseberg (1979).

¹⁶ Para los pensadores de la escuela de la regulación, una de las consecuencias fundamentales de las O.C.T. y de la Escuela de Relaciones Humanas fue el asentamiento de la relación salarial taylorista que dominara las últimas décadas del siglo XIX y las dos primeras del XX.

modo de consumo, que instaura la producción en masa, clave de la universalización del trabajo asalariado” (Aglieta,1979:94).

Del movimiento de *racionalización capitalista del trabajo* (Coriat,1993), originado por el fordismo y el taylorismo surge un nuevo modo de acumulación del capital basado en la producción en masa y en el aumento de la productividad. Este fue determinante para el curso del desarrollo del capitalismo durante el siglo XX en todas las sociedades industrializadas del mundo occidental. Ello resignificó y reconfiguró no sólo las relaciones laborales sino las del conjunto de las clases sociales. En este sentido, inauguró una nueva etapa en el desarrollo del capitalismo, donde a partir de la década del cincuenta la forma dominante de la relación salarial será de tipo fordista.(Boyer,1986) Se produjeron así transformaciones en las normas de consumo, en los salarios nominales, los que crecieron de acuerdo al ritmo del aumento de la productividad, en las formas de competencia, en la intervención del Estado, y en el sistema de relaciones internacionales.

El cambio en el contexto económico

Las nuevas formas de producción permitieron un proceso de crecimiento económico mundial que se vio desacelerado sólo por la Gran Depresión de 1929 a 1933. La recesión que partió afectando a EE.UU. no tardó en expandirse e incidir en el resto de las economías de la órbita occidental. Ya desde la primera década del siglo XX la economía estadounidense se erigía como la más fuerte de las industrializadas. En 1913 representaba la tercera parte de la producción industrial, lo que prácticamente equivalía a la suma de las producciones británica, alemana y francesa. En 1929 alcanzó al 42% de la producción mundial, en tanto que las tres mayores potencias europeas (Gran Bretaña, Alemania y Francia) llegaron a un 28% en conjunto. (Hobsbawm,1998) La hegemonía de la economía estadounidense se vio interrumpida sólo durante el periodo que duró la Gran Depresión. Incluso EE.UU. fue la potencia que se vio favorecida con las dos guerras mundiales; estas incidieron de manera gravitante no sólo en la consolidación de su posición como primera potencia productora sino también la convirtieron en el principal acreedor mundial.

La mayor consecuencia de la depresión económica para el conjunto de la población y, en particular para los asalariados, fue el desempleo que alcanzó cotas inéditas. Durante los momentos más duros de la crisis (1932-1933) el desempleo alcanzó entre el 22 y el 23% en Gran Bretaña y Bélgica, el 27% en EE.UU., alrededor del 30% en los Países Bajos y el 44% en Alemania. (Ibid.)

En el caso de Estados Unidos la situación del desempleo cobró ribetes particularmente dramáticos producto del escaso desarrollo de los sistemas públicos de seguridad social. Pero también en los países europeos estos sistemas abarcaban a un porcentaje insuficiente de los asalariados. En Gran Bretaña éstos cubrían al 60% de la población trabajadora, en Alemania un 40% y en el resto de los países europeos la proporción de trabajadores con seguro de desempleo oscilaba entre el 0 y el 25%. (Hobsbawm,1998:100)

Por ello el desempleo durante el periodo de la Gran Depresión y los años que le siguieron tuvo un efecto traumático sobre el conjunto de las sociedades occidentales. Miles de desempleados

copaban las ciudades y los centros de beneficencia, acrecentándose las protestas de los trabajadores y creciendo a gran velocidad, en muchos países europeos, la afiliación a los partidos de izquierdas y, en particular, a los partidos comunistas. El impacto del desempleo se grabó en la memoria colectiva de las naciones afectadas por lo que el tema de la seguridad en el empleo para afrontar las vicisitudes económicas (propias del devenir del capitalismo) se tornó una reivindicación central y permanente.

A principios de la década de los treinta las grandes potencias abandonó el patrón oro que hasta la fecha le había dado estabilidad al sistema de intercambio internacional. También en la misma época Gran Bretaña dejó las políticas librecambistas que habían caracterizado su gestión económica desde mediados del siglo XIX. Así, las políticas estatales debieron priorizar las medidas tendientes a paliar la situación social antes que atender los aspectos netamente económicos.

En este marco, y de la mano de las propuestas de Keynes, las políticas económicas se encaminaron a alcanzar el pleno empleo. El trasfondo de esta política era abordar dos aspectos de suma relevancia para el curso del desarrollo del capitalismo-y su necesaria reformulación-. Por una parte, presentaba el objetivo económico de revitalizar las economías, lo cual se lograría a través del estímulo a la demanda, por otra, perseguía un fin claramente político: el control social. En tanto, el desempleo se presentaba como un factor de alta explosividad e inestabilidad social. Apuntando hacia este aspecto, la intervención de los Estados se dirigió a la creación y a la mayor cobertura de los sistemas de seguridad social. En este sentido, un claro ejemplo de ello fue la aprobación precisamente en el año 1935 de la ley de Seguridad en Estados Unidos.

A largo plazo la consecuencia más importante de la Gran Depresión fue el cuestionamiento de los principios del liberalismo económico que había primado desde el siglo XIX (Ibid.). Sumado a ello, el temor a los movimientos obreros y revolucionarios influidos por la experiencia de la Unión Soviética, las instituciones políticas liberales sufrieron un franco retroceso. Pero esto no implicó el fortalecimiento de los principios de izquierdas y de los movimientos progresistas, sino por el contrario, junto a la caída de las democracias liberales, se produjo el surgimiento de los nacionalismos y del fascismo.¹⁷

2.2 La relación salarial fordista

Las necesidades productivas impuestas por la Primera Guerra Mundial sirvieron para la aceleración de la difusión de la O.C.T., en particular en EE.UU.. Como ya indicáramos, en Europa Occidental la extensión de su aplicación fue posterior, produciéndose a partir de la década de los treinta, y presentando distintas velocidades tanto en los diversos países como en el interior de éstos. Al igual que en EE.UU. la cadena de montaje encontró un destacado lugar en los centros fabriles relacionados con la metalurgia y los automóviles.

¹⁷ Hobsbawm expresa respecto al alza de los movimientos fascistas que "sin ningún género de dudas el ascenso de la derecha radical después de la primera guerra mundial fue una respuesta al peligro, o más bien a la realidad, de la revolución social y del fortalecimiento de la clase obrera en general, y a la revolución de octubre y al leninismo en particular. Sin ellos no habría existido el fascismo, pues aunque había demagogos ultraderechistas políticamente activos y agresivos en diversos países europeos desde finales del siglo XIX, hasta 1914 habían estado siempre bajo control" (1998:130).

Los obreros resistieron su aplicación a través de diversas acciones, desde el absentismo laboral hasta el sabotaje de las instalaciones. Estas resistencias fueron distintas entre los trabajadores europeos y los norteamericanos. En el caso de Europa la aplicación del método fue mucho más coercitiva y la resistencia de los trabajadores fue proporcionalmente frontal y amplia en el sentido que se cuestionaron también los aspectos sociales que implicaba. En tanto, en EE.UU., su introducción fue más *expeditiva* y contó con objeciones de menor intensidad de parte de la clase obrera. Estas diversas actitudes de los trabajadores son atribuidas a las distintas experiencias históricas en los movimientos sindicales en Europa y EE.UU., tanto por la temporalidad de cada uno, la experiencia acumulada en los años de luchas así como los contenidos de éstas. (Finckel,1992)

La resistencia al método, sin embargo, no logró impedir que el sistema se extendiera por la mayoría de los países de la órbita occidental y que el tipo de relaciones laborales que implicaba se institucionalizara.

Desde el ámbito intelectual la primera crítica sistemática que se elaboró en torno al fordismo la realizó Gramsci (1987), quien analizó este sistema de producción como un ejemplo de la construcción de la hegemonía de clase. Sostuvo que la burguesía ejerce su dominación no sólo a través de la posesión de los medios de producción o por la fuerza sino también por medio de la dominación moral e intelectual de la clase obrera. Así, el fordismo sería una determinada forma de articulación entre la infraestructura material (la organización de la producción) y la superestructura político-ideológica sustentada por la clase dominante. En este sentido, el sistema plantea la conformación de una nueva sociedad plasmada en la vida virtuosa y disciplinada del obrero no por una cuestión moral, sino por la necesidad de que la vida extralaboral no interfiriera en la productividad del trabajador y, por ende, en el proceso de reproducción y acumulación del capital.

Los autores de la Escuela de la Regulación amplían la crítica teórica al sistema de producción fordista. Desde esta perspectiva el fordismo es analizado como un modo particular de materialización del régimen de acumulación, en el que el uso intensivo de la fuerza de trabajo es la forma dominante. Asimismo, el hecho de que el sistema se base en la producción y el consumo de masas originaría un nuevo modo de regulación de tipo monopolista que determina una relación salarial específica. Esta se caracterizará por el hecho de ser la negociación tripartita el eje de las relaciones laborales.

De esta forma el paso del taylorismo al fordismo implicó un cambio fundamental en la relación salarial, representado por el tránsito de una regulación de tipo competitiva a otra administrada.(Boyer,1986) Ello tuvo una repercusión central en el mercado laboral, en su injerencia en la actividad económica y en el crecimiento de las naciones posterior a la Segunda Guerra Mundial.

La nueva relación salarial nacida de la posguerra fue determinada así por el llamado "pacto social", o "acuerdo de la posguerra" (Gordon, Edwards y Reich,1986), es decir, el compromiso (implícito y/o explícito) establecido a través de la mediación del Estado entre patronos y trabajadores. Estos últimos aceptaron el nuevo sistema de producción y de organización del trabajo a cambio de su participación en los beneficios obtenidos por los aumentos de productividad.

De esta forma, sus reivindicaciones, en gran medida, se limitaron al poder adquisitivo, dejando en manos de las direcciones de las empresas los aspectos vinculados a la organización del trabajo. Los empresarios, a su vez, se comprometieron a *recompensar* a los trabajadores con el sostenimiento de una política salarial caracterizada por el continuo reajuste hacia arriba de las remuneraciones. El Estado, por su parte, se responsabilizó del desarrollo de las políticas de protección y seguridad social. Con ello reconfiguró el contrato social del Estado liberal del siglo XVIII. (Cachón,1995)

En este contexto se desarrollaron las políticas keynesianas que sostuvieron este pacto o consenso social tripartito. Standing (1992) sintetiza los elementos que dominaron la vida económica y social europea entre las décadas del cincuenta al setenta en los siguientes aspectos:

- 1) *seguridad en el mercado de trabajo* a través de la protección del Estado al pleno empleo;
- 2) *seguridad de ingresos* mediante la resolución tripartita (Estado, sindicatos y empresarios) de cuestiones relativas a los procesos políticos y económicos (legislación de salarios mínimos, seguridad social basada en los seguros, sistema tributario para controlar la desigualdad de rentas);
- 3) *seguridad en el empleo* por medio de dispositivos especiales (prohibición del despido injusto, aviso previo en caso de despidos por excedente de personal, imposición de indemnizaciones a empleadores por el despido de trabajadores, subsidios garantizados para los despedidos por exceso de dotaciones);
- 4) *seguridad en el trabajo* expresada en normas de salud y seguridad (limitación a las horas de trabajo: máximas, extraordinarias, etc.), y;
- 5) *seguridad en el puesto de trabajo* a través de normas de demarcación, prácticas ocupacionales restrictivas, delimitación de cualificaciones, traslado de las cualificaciones desmejoradas a la reclasificación de los puestos de trabajo.

En este contexto y bajo estas premisas se consolidó el empleo normativizado (véase capítulo 1), creándose en Europa una *sociedad salarial*. Boyer (1986), a partir de las investigaciones realizadas en siete países europeos ¹⁸, señala los rasgos distintivos que caracterizaron este proceso en los países estudiados, en los cuales su aplicación se realizó adaptándola a las realidades productivas y a las características de las relaciones laborales preexistentes. En este sentido, cinco elementos aparecen como fundamentales en su implantación y diferenciadores en su materialización en cada país:

- 1) *la fuerza del sindicalismo obrero*: expresada en los acuerdos alcanzados en el interior de las empresas en ámbitos relacionados con la organización del trabajo, las condiciones de empleo y las negociaciones salariales (Reino Unido, Irlanda, Italia) o a través de negociaciones sectoriales por medio de la negociación de acuerdos mínimos en los ámbitos de salarios entre otros (República Federal Alemana, y en parte Francia), o la determinación de estos a nivel interprofesional y nacional (España franquista, y la mayor parte de los países europeos de los años sesenta);

¹⁸ Los estudios compilados por Boyer (1986) sobre la realidad de siete países europeos fueron realizados por distintos especialistas internacionales. Analizaron las realidades de Francia, Reino Unido, Irlanda, Bélgica, España, Italia y Alemania.

- 2) *el tipo de organización empresarial*: la incidencia de ésta estuvo determinada por su grado de estructuración, la cuantía de sus recursos económicos, el grado de representación de sus asociados y la extensibilidad de los acuerdos alcanzados. Así se encontraron casos en que el poder de estas organizaciones era disperso y descentralizado debido a la dependencia de los establecimientos que pretenden aglutinar respecto a empresas multinacionales (Irlanda, Reino Unido). En otros casos las organizaciones de los empresarios si bien participaron en los acuerdos nacionales su poder real en las empresas era bajo, no logrando la homogeneidad de los intereses de éstas (Italia, Francia);
- 3) *el lugar del Estado en las relaciones industriales*: este dependió de la historia política de cada país. En algunos casos el Estado fue impulsor activo del fordismo (Francia, Bélgica, España franquista), en otras dejó la negociación sobre las materias laborales a las partes (Alemania), o su intervención fue parcial (Reino Unido década de los sesenta, Irlanda en la de los setenta);
- 4) *la formación de los salarios*: la negociación al respecto fue entre las organizaciones sindicales locales con la empresa o en el ámbito central en el caso de los sectores más dinámicos en los cuales estas organizaciones habían tenido mayor fuerza, para posteriormente reivindicar y extender los logros al conjunto del sistema (EE.UU. después de la Segunda Guerra Mundial, también se dio en el Reino Unido, Irlanda, Italia, Francia en los años cincuenta), o a través de la negociación tripartita (que es el caso de la mayoría de los países europeos). Estas distintas formas también se han sucedido en el tiempo.
- 5) *el sistema de cobertura social*: este elemento tuvo una gran importancia por su impacto en el salario directo. Si bien en todos los países existió un fuerte Estado social, sus grados de protección (social), su modelo de sociedad y sus tipos de intervención fueron diferentes. Cada país adoptó diversas formas de protección social, combinando distintas fórmulas de financiación compartida entre los beneficiarios, los presupuestos del Estado, la recaudación vía impuestos o la distribución de las cargas sociales entre empresas y trabajadores. Estas formas dependieron de elementos tales como la trayectoria del movimiento obrero, su antigüedad y las características de su proceso de industrialización.

También se presentan otras diferencias por país en cuanto a las formas de lograr el pleno empleo (los países centro europeos presentan mayor dotación técnica por lo que requieren aumentar la mano de obra disponible a través de inmigrantes, en países del sur europeo por la situación contraria se produce la migración), las tasa de paro friccional, producto de las diferencias en el papel de la mujer, las tasas de actividad son diferenciadas, la extensión del empleo asalariado versus el trabajo por cuenta propia y la forma de establecimiento de la regulación del empleo, entre otras. (Prieto,1999)

En el estudio realizado por Boyer se observa una variedad tan amplia de situaciones por país en cuanto al establecimiento y extensión del sistema fordista que llevan a otros autores como Pollert a cuestionar el concepto de fordismo “como mecanismo analítico general” (1994:47). También observa esta autora en el estudio de Boyer poca claridad respecto a los procesos vividos por cada nación analizados en su paso de un sistema fordista a otro posfordista. Otros autores incluso discuten la preponderancia real que este sistema tuvo, llegando a poner en tela de juicio su extensión como una forma dominante de producción. Sin embargo, los postulados centrales de este sistema han sido y son un referente básico que ha definido el ámbito de la producción y del trabajo. En torno a él se ordenan

las transformaciones que el sistema productivo ha tenido a lo largo del siglo XX (De Pablo,1995) y sigue teniendo en la actualidad.

La extensión de la relación salarial no es condición suficiente para la conformación de una sociedad salarial. En este sentido, el concepto de sociedad salarial es esencialmente eurocéntrico y, más aún, aplicable sólo a un grupo de países de Europa central. La situación de los países latinoamericanos dista de poder ser categorizada como tal. Ello, no obstante, algunos de sus rasgos característicos estuvieron presentes a mediados del siglo XX en ciertos países, como por ejemplo la producción en masa realizada con técnicas teyloristas y fordistas.

2.3 El pacto fordista y el crecimiento virtuoso de la economía

Los resultados del “pacto social” y del sistema productivo en que se basó, se reflejaron en el enorme avance económico alcanzado por los países europeos desde la posguerra hasta los años sesenta. Este periodo, en el que se produjo una reestructuración y una reformulación sustancial del capitalismo, ha recibido diversos calificativos que pretenden reflejar los logros económicos registrados. Entre ellos destacan el de “crecimiento virtuoso” (Boyer,1986), “la época dorada” (Standing,1992) los “treinta años gloriosos” o “la edad de oro” (Hobsbawm,1998). Así, el contexto general de este pacto se caracteriza por los considerables márgenes de ganancia de las empresas que posibilitaron altos niveles de inversión y el *consenso* entre trabajadores y empleadores.

Según lo indicado por Boyer (1986), entre 1950 y 1973 los principales países desarrollados de Europa crecieron más del 5% al año). En ello tuvo gran incidencia la fuerte explosión demográfica acaecida en estas décadas. Sin embargo, la principal causa fue el aumento de la productividad que llegó a alcanzar los niveles de la productividad norteamericana. Precisamente el rápido cambio de las normas de producción y la transformación de las normas de consumo constituyó el rasgo distintivo del periodo y un requisito indispensable para el éxito global de la economía. En este sentido, el sistema productivo del modelo americano fue traspasado a Europa desde las primeras décadas del siglo XX y, posteriormente, a partir de las décadas del cuarenta y del cincuenta, lo fueron las normas de consumo, caracterizadas, como ya se ha señalado, por el consumo de masas. En Europa éste se desarrolló de forma paralela a la modernización de los sistemas productivos.¹⁹

El circuito económico se vio potenciado por el crecimiento acumulativo dado por una sustancial inversión que posibilitó tanto la reconstrucción como la modernización de la industria, lo que a su vez incidió en importantes aumentos de la productividad. Sin embargo, esta se dio con diversas celeridades en cada país.²⁰

¹⁹ La modernización de los sistemas productivos posibilitó, por ejemplo, la duplicación del consumo por habitante entre 1960 y 1977 en países como Francia o Alemania, lo que repercutió en la ampliación de la demanda y el acceso a bienes de consumo antes considerados de lujo para la mayor parte de la población. (Boyer,1986)

²⁰ Por una parte, países de industrialización más tardía como Italia, Irlanda y Francia, tuvieron un rápido crecimiento cuya aceleración se produjo después de la Segunda Guerra Mundial, prologándose incluso hasta los años sesenta y setenta, como fue el caso de España. Con relación a su trayectoria histórica y respecto a otras naciones de la región, el Reino Unido experimentó un crecimiento moderado de su productividad. En tanto,

Desde la década de los cincuenta en adelante el crecimiento de la productividad industrial y de los salarios reales aumentó de forma paralela. Asimismo, el trabajo asalariado se extendió pasando a ser la forma *dominante* de actividad económica. Los países europeos continentales se acercaron a las tasas de asalarización alcanzadas varias décadas anteriores por EE.UU. e Inglaterra. El mercado laboral se nutrió con la absorción de fuerza de trabajo proveniente del campo, de las migraciones y por la incorporación de la mujer al mercado laboral.

Entre otros resultados macroeconómicos significativos registrados en el periodo de 1960 a 1973, estuvieron la creación neta de empleo (salvo el caso de Italia). Ello a pesar de que el pleno empleo no se generalizó hasta la década de los sesenta, época en que el desempleo en Europa Occidental alcanzó el 1,5%. (Hobsbawm, 1998)

Uno de los elementos que incidieron en esta expansión económica fue la revolución tecnológica que permitió la multiplicación y mejora de los productos así como la creación de nuevos materiales para su elaboración. Las nuevas tecnologías empleadas tendieron cada vez más al uso intensivo de capital sustituyendo progresivamente a la mano de obra. En este sentido, y paradójicamente, “la característica principal de la edad de oro fue que necesitó grandes inversiones constantes, que, en contrapartida, no necesitaban a la gente, salvo como consumidores. Sin embargo, el ímpetu y la velocidad de la expansión económica fueron tales, que durante una generación, eso no fue evidente” (Ibid.:269).

Otro rasgo distintivo y sustancial del periodo fue la creciente internacionalización y globalización de las economías. Entre 1966 y 1990 el porcentaje de la producción mundial dedicado a la exportación se duplicó. El comercio mundial de manufacturas creció diez veces entre la década de los cincuenta y la de los setenta. Pero cabe resaltar que el intercambio del comercio industrial se dio fundamentalmente entre los propios países industrializados. Y es a estos países a los que mayormente alcanzó el periodo de bonanza económica. Ellos en el transcurso de estas décadas reunían alrededor de tres cuartas partes de la producción mundial y el 80% de las exportaciones de productos elaborados. Pero si bien la llamada “edad de oro” fue un fenómeno de alcance mundial, la riqueza creada quedó en manos de una pequeña pero poderosa minoría. (Ibid.)

2.3.1 El Estado del bienestar

En la prosperidad económica y en la estabilidad social durante las décadas que siguieron a la posguerra, fue determinante el desarrollo y extensión del llamado Estado del bienestar²¹. Si bien la

países como la entonces Alemania Federal o Bélgica pertenecían al grupo cuyo aumento de la productividad fue significativo pero que no alcanzó las cotas de los países de más acelerado crecimiento. (Boyer, 1986)

²¹ El término “Estado del bienestar” surge de la necesidad de diferenciar el tipo de acción estatal que le caracteriza de la desarrollada por los Estados liberales del siglo XIX. Se difunden así otras denominaciones como son “*État providence*”, “*Wohlfahrtsstaat*”, “*Sozialstaat*”, “*Welfare State*” o “Estado social”. Sobre el origen de estas expresiones Cachón destaca su diversidad; “*État providence* aparece hacia 1860 entre los liberales franceses hostiles al incremento de las atribuciones al Estado pero críticos respecto a una filosofía individualista demasiado radical; (...) los socialistas de cátedra alemanes comienzan a emplear la expresión *Wohlfahrtsstaat* hacia

intervención pública, en primera instancia, fue una acción coyuntural para enfrentar los periodos de crisis económica (dada tanto en Estados Unidos después de la Gran Depresión de los años treinta y en Europa en la época de entre guerras o al finalizar la Segunda Guerra Mundial), a partir de la posguerra se asentó como la concepción que inspiró la configuración de la acción estatal global. El Estado de bienestar se consolidó como la “configuración estatal típica del capitalismo avanzado, como la forma que adopta (típicamente) el estado democrático de derecho tras la Segunda Guerra Mundial” (Cachón,1995:190), que si bien adopta características particulares en los países donde se asienta, en todos preserva un núcleo de características básicas relacionadas con su acción social y económica. El Estado asume bajo su responsabilidad los derechos y garantías básicas de los ciudadanos.

Los saldos de la guerra expresados tanto en la destrucción material de los países (excepto EE.UU.), en las pérdidas humanas y en el empobrecimiento de los trabajadores sentaron las bases para este gran pacto social entre trabajadores, empresarios y Estado. Este último se erigió como el agente impulsor del proceso económico cuya actuación se desarrollaba bajo la inspiración de las políticas keynesianas, en las cuales primaron criterios sociales.

Pero también el Estado de bienestar fue la respuesta institucional a las crecientes reivindicaciones obreras que intentaron -y lograron en gran parte- ser aplacadas con un nutrido plan de reformas sociales y económicas destinadas a aumentar el poder adquisitivo, mejorar la distribución de los salarios y la renta. Con ello se impulsaría un nivel de consumo adecuado para permitir al capitalismo su nueva etapa de expansión.

Este tipo de acción estatal, que alcanzó los ámbitos económico, político y social, se inspiró en el concepto de ciudadanía y tuvo su expresión práctica en el desarrollo de diversas instituciones de protección básica para los sujetos integrantes de las naciones que darían origen a los modernos sistemas de seguridad social.

Un principio básico fue el de igualdad de oportunidades para todos los miembros de la comunidad. Para preservar este principio se masificaron la educación, la salud y la previsión social ámbitos que adquirieron carácter de derecho ciudadano y universal, tomando el Estado bajo su cargo el compromiso por la protección de las condiciones de subsistencia básica de la población. Es justamente en torno a este concepto de ciudadanía que se consolidaron tres tipos de derechos que pasaran a ser fundamentales en la acción estatal (Marshall,1963): los *derechos civiles*: libertad de prensa, de palabra, de pensamiento y de fe, de propiedad personal, de justicia; los *derechos políticos*: votar y ser elegido; y los *derechos sociales*: derecho a un bienestar mínimo y seguridad económica y vivir en condiciones socialmente aceptables, garantía de educación y salud. Derechos que nutrieron la conformación sociocultural de los países europeos y que se arraigaron como principios universales, básicos e *incuestionables*.

El peso de la experiencia de la Gran Depresión donde el mercado había actuado libremente impulsó a que la participación de la gestión pública adquiriera centralidad. La implantación de formas

1870; también en Alemania, *Sozialstaat* se utiliza para las reformas en los años 1880; *Welfare State* entra con fuerza en el vocabulario anglosajón durante la Segunda Guerra Mundial” (1995:189).

de economía mixta implicó que los Estados planificaran y jugaran un papel activo en la gestión de la modernización económica, la cual contribuyó a incrementar la demanda. Se produjo así el auge del sector público empresarial después de la Segunda Guerra Mundial. Hobsbawm indica al respecto que el progreso económico obtenido durante la posguerra por diversos los países capitalistas (salvo excepciones como Hong Kong), “son ejemplos de industrialización efectuada con el apoyo, la supervisión, la dirección y a veces la planificación y la gestión de los gobiernos, desde Francia y España en Europa hasta Japón, Singapur y Corea del Sur” (1998:271).

Se configuró de este modo un sector público activo en la gestión económica a través de la complementación de recursos asignados por el mercado garantizando su funcionamiento y la estabilidad social. En este sentido, el Estado se transformó en un intermediario entre el mercado y la sociedad conformando así una “economía de consenso social organizado” (Ibid.:289). Cuestión que se logró a través de un sistema fiscal de redistribución y políticas de igualdad de oportunidades y de protección social e integración, que se constituirán en elementos claves para el desarrollo económico. Asimismo, se obtuvo la estabilidad política mediante la legitimación por todas las formaciones políticas de las democracias electas a través de sufragio universal.

La consecución del pleno empleo se transformó en el motor de la acción de los interlocutores sociales y punto neurálgico del pacto social, puesto que según Keynes, este pleno empleo sería la fórmula para conjugar la justicia social con la acumulación de capital. El empleo se alzó como vehículo de integración, articulación y cohesión social, como medio para la adquisición de derechos ciudadanos y como elemento otorgador de identidad personal. De ahí el contenido de las nuevas políticas de empleo impulsadas por los Estados: el salario mínimo, las horas de trabajo, los seguros de accidentes y de desempleo, las condiciones de trabajo, es decir, gran parte de los temas que habían nutrido la resistencia de los trabajadores al sistema taylorista y fordista. Estado que adopta un papel interventor en la regulación de las condiciones de empleo y en la protección a los asalariados.

De esta forma, el Estado se responsabilizó de la reproducción de la mano de obra bajo, pero también de “acoplar la gestión de la fuerza de trabajo obrera a los ritmos y modalidades de la acumulación del capital” (Coriat,1993a:100). En este contexto es en el que, según Coriat, se impulsó un cambio fundamental en la relación capital-trabajo: la negociación de los contratos de trabajo y la determinación de los niveles salariales según la productividad. La nueva forma de control social normativizó los antagonismos de clase a través del reconocimiento de los sindicatos y del establecimiento del derecho de negociación colectiva. Esto permitió la *incorporación* de la fuerza de trabajo en el modelo de desarrollo y revirtió dichos antagonismos en *conflictos sociales* cuya resolución se buscará por vías no confrontacionales. Ello tornó más eficiente el sistema, autolegitimándolo y permitiendo la acumulación de capital en un contexto de *consenso social*.

3. CRISIS Y AJUSTE

3.1 La manifestación de la crisis

Durante la década de los setenta se produjo un vuelco trascendental en la coyuntura económica internacional, el cual marcó el fin del crecimiento virtuoso de las economías europeas dando paso a la más grave crisis desde la década de los treinta. Diversos fueron los factores que se conjugaron para dar pie a la nueva situación y al resquebrajamiento del pacto social fordista y sus sustentos políticos, económicos e institucionales. Entre éstos tuvieron especial importancia el aceleramiento de la innovación tecnológica, particularmente de la llamada revolución microelectrónica, que reemplazó a una ingente cantidad de mano de obra; la nueva división internacional del trabajo y del comercio ante la emergencia de nuevos países exportadores que incidieron en el fuerte proceso de desindustrialización que comenzó a afectar a Europa y EE.UU.; los efectos de las “crisis del petróleo” de 1973 y 1979, cuyo impacto repercutió sobre el conjunto de las economías occidentales, fuertemente dependientes de esta energía, disparando sus tasas de inflación y terminando así con el otrora consenso en torno a la distribución de las rentas. Como consecuencia se produjo la ruptura de la base del crecimiento capitalista dada hasta entonces.

Se dio paso así a una crisis estructural de la economía en la que se registró una desestructuración de las formas institucionales que antes sustentaban el sistema. En palabras de los pensadores de la escuela radical norteamericana (Gordon, Edwards y Reich, 1986), el origen de esta crisis se encuentra en el deterioro de la estructura social de acumulación. Ello en tanto los acuerdos particulares entre los agentes involucrados en el proceso de trabajo y las instituciones que los amparaban dejan de proporcionar el sustento para el continuado crecimiento económico. En la propia relación salarial fordista se fueron gestando contradicciones internas que terminaron con el período de bonanza económicas y la estabilidad de las relaciones laborales.²² También Boyer analiza en similares términos el origen de la crisis. Para este autor la dinámica propia de esta relación así como las formas de interacción social entraron en “contradicción con el conjunto de las formas estructurales que constituyen la base del régimen de acumulación y de regulación” (1986:31).

Las repercusiones de la crisis no se manifestaron de la misma forma en todos los países. Dependieron de una serie de características históricas, económicas, políticas y sociales locales. No obstante, sobre todo los países de la OCDE, compartieron las tendencias generales del proceso. Su materialización más evidente fue la progresiva disminución del ritmo de crecimiento de las economías nacionales. Entre 1973 y 1979 se redujo a la mitad en los países europeos que en las décadas anteriores habían sostenido los mayores niveles de crecimiento (con excepción de Irlanda). Esta desaceleración también fue evidente durante la década de los ochenta. A mediados de ésta el ritmo de crecimiento llegó a ser sólo del 1 al 2 % anual. Similar caída experimentó tanto la producción como los salarios reales, desapareciendo la proporcionalidad en el crecimiento entre ambos indicadores. También se deterioró la rentabilidad de las empresas y se reducen las inversiones.

²² En relación con los orígenes de la crisis en la realidad estadounidense los autores de la escuela radical norteamericana afirman que “en el propio proceso de trabajo, el control burocrático ha dependido de la existencia de un empleo de tipo estable y de la expansión industrial (con una productividad creciente); el mantenimiento del control técnico en el sector primario subordinado, donde era administrado conjuntamente (empresa-sindicato), exigió que la dirección aceptara a las organizaciones obreras y el incremento de los salarios reales (basados en el aumento de la productividad); con todo, la expansión industrial como la aceptación de los sindicatos y el incremento de los salarios reales se deterioraron con el comienzo de los tiempos difíciles en la década de 1970” (Gordon, Edwards, y Reich, 1986:304).

Los déficit de las balanzas de pagos nacionales obligó a los países a adoptar políticas de austeridad que invariablemente limitaron el crecimiento de la demanda interior; también se elevaron los tipos de interés a fin de atraer capitales extranjeros. El déficit público manifestó una creciente tendencia al desequilibrio obligando a la contracción del gasto público, donde uno de los ámbitos más afectados fue el recorte en los recursos destinados a asistencia social, cubiertas hasta entonces a través de las cotizaciones e impuestos.

A finales de los setenta la inflación se elevó a un nivel tal que planteó serios problemas para la estabilidad monetaria a escala nacional e internacional. Las medidas para su freno se impusieron sobre las adoptadas para el control del también creciente paro. (Ibid.)

Pero sin duda el impacto más evidente y dramático por sus repercusiones en la vida cotidiana de la personas fue el enorme aumento del desempleo. Este, en el conjunto de los países de la OCDE, se triplicó desde los inicios de la década de los setenta hasta mediados de la de los ochenta. (OCDE, 1986) En 1973 las tasas de desempleo europeas eran inferiores al 3% (con excepción de Italia e Irlanda). La elevación más vertiginosa se produjo en un breve período a partir de 1979 (período en el que no se observa un aumento de la rigidez del mercado de trabajo ni de la protección social), fluctuando en 1985 entre un 8,5 y el 21,5% (en el caso de España). Este aumento brusco se frenó en 1982 en EE.UU. y en 1986 en Europa (Boyer, 1986, OIT, 1994), crecimiento que se reanuda a partir de 1991-1992.

Este aumento sostenido, alarmante y permanente del desempleo se ha caracterizado por afectar al conjunto de las cualificaciones, profesiones y grupos de edad. No obstante especiales consecuencias tuvo su impacto en los sectores industriales, de los cuales, los más perjudicados fueron los de la minería del carbón, el siderúrgico, el textil, la construcción naval, el automovilístico. (OIT, 1992)

El nuevo contexto internacional y de las economías nacionales obligó a los distintos países a establecer cambios fundamentales en las políticas y en las estrategias económicas. Diversos análisis económicos del periodo ²³ coinciden en señalar la semejanza tanto en el proceso vivido por los países así como en la orientación de las medidas, adoptadas las cuales implicaron el replanteamiento de la relación salarial fordista, lo que se evidenciará en las profundas transformaciones del mercado laboral. La evolución de las políticas económicas seguidas en estos países transcurrió por determinadas fases que determinaron la conceptualización de la crisis, los caminos adoptados para la transformación de dicha relación así como la conducta de los diversos actores.

²³ Para mayores antecedentes sobre el proceso económico de la década de los ochenta, véase, entre otros, OIT (1992), Boyer (1986), quién presenta un estudio comparado de la realidad de siete países europeos respecto a su evolución en materia de estrategias económicas en las últimas décadas. En el estudio se intenta analizar las analogías y las diferencias de los procesos desarrollados en los países estudiados. Se constata una semejanza en la cronología general de los acontecimientos ocurridos, así como en la dirección y la naturaleza de los mismos.

En una primera etapa, al inicio de los años sesenta, la crisis fue interpretada como coyuntural y transitoria. Por ello los distintos agentes sociales se limitaron a tratar de *resistir* la situación. Los planes de reestructuración planteados son negociados tripartitamente. Entre las medidas más comunes adoptadas se encontraron despidos temporales, planes de reconversión profesional, jubilaciones anticipadas e indemnizaciones en caso de movilidad geográfica. El aumento del paro por razones económicas fue enfrentado también con indemnizaciones y el desempleo con subvenciones gubernamentales. Asimismo, los países buscaron desarrollar “áreas de empleo temporal” a través de la concesión de incentivos fiscales tanto a las unidades productivas que crearan nuevos puestos de trabajo como a quienes instalaran nuevas empresas (OIT,1992). Es decir, se mantiene la lógica de los Estados del bienestar que sostuvieron la relación salarial fordista expresada en el mantenimiento de las garantías fundamentales de los asalariados

A partir de finales de los años setenta las orientaciones keynesianas comenzaron a invertirse ante la persistencia del estancamiento en el crecimiento, la elevación de la inflación y la inestabilidad del equilibrio exterior que continuaban frenando la reactivación económica. En los análisis económicos se empezó a imponer la teoría de la oferta primando la visión clásica sobre el paro, vinculándose éste al exceso de salario real con relación a la productividad, desechándose así la premisa keynesiana que atribuía este fenómeno a la insuficiencia de la demanda efectiva en relación con la producción de pleno empleo. A partir de ese momento los costes de los salarios fueron sindicados como los responsables de los problemas de competitividad exterior y los bajos beneficios de las empresas. Asimismo, los derechos laborales adquiridos son cuestionados por los empresarios por los costes que representan para sus empresas.²⁴

Por ello, las medidas gubernamentales adoptadas tendieron a la moderación salarial persiguiendo disminuir la inflación y reactivar la inversión a través de un claro desplazamiento de la renta en favor de las empresas. Si bien, anteriormente, el propósito de las estrategias de los gobiernos fue preservar el nivel de los salarios reales acordes con el reparto de los aumentos de la productividad, ahora en el nuevo contexto éstos se dirigieron sólo a mantener el poder adquisitivo de los mismos. Pero estas medidas que pretenden la estabilidad salarial aún poseen un carácter transitorio y no estructural. Las políticas de empleo también cambiaron tendiendo cada vez menos a la creación de nuevos puestos de trabajo.

Ya a principios de la década de los ochenta las medidas adoptadas en la década anterior se mostraron ineficaces para detener los efectos de la crisis. La reactivación de cada país se vio frenada por la persistente inflación, la pérdida de competitividad, el aumento del paro y del desempleo de larga duración, todo lo cual, en definitiva, indicaba el agotamiento del modelo de desarrollo de la posguerra. De esta forma, cambió la conceptualización de la crisis constatándose su carácter estructural. El nuevo discurso dominante focalizó en el tipo de relaciones laborales desarrolladas hasta la fecha las principales dificultades para la salida a la crisis. Por ende, las medidas para enfrentarla apuntaron a la transformación del conjunto de la relación salarial. Con ello se endurecieron las

²⁴ La postura que atribuía a los derechos laborales adquiridos como uno de los causantes principales de la crisis económica fue seguida por los países industrializados y respaldada por la OCDE. Este organismo posteriormente modificaría su posición al respecto y también en lo relativo a concebir la flexibilización del mercado laboral como única solución para enfrentar la crisis estructural. Al respecto, véase OIT (1992).

acciones restrictivas tomadas en la fase anterior. El freno al aumento de la inflación se convirtió en la prioridad de las políticas gubernamentales.

Ante el contexto de crisis económica y social la OCDE (1986) planteó la necesidad de que las acciones gubernamentales hicieran frente a cuatro grandes necesidades: la de efectuar un ajuste económico que permitiera la superación de las perturbaciones sufridas por el sistema económico en su conjunto a fin de propiciar economías caracterizadas por la competitividad y la eficiencia; las necesidades tecnológicas, atendiendo al desarrollo económico y su incorporación en el sistema productivo; la necesidad de solucionar nuevos problemas sociales, en particular el paro y los males sociales asociados a él; y la necesidad de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

Para la consecución de estas metas se plantearon como exigencia fundamental que los países miembros adopten políticas macroeconómicas que puedan sustentar crecimientos no inflacionistas. Dichas políticas debían ir acompañadas de medidas de tipo estructural. Entre ellas la flexibilización del mercado laboral, cuyo marco institucional en Europa le habría dotado de extrema *rigidez*, marco caracterizado por la fuerte intervención de los sindicatos y de los poderes públicos en la determinación de los salarios y en los procesos de ajuste del empleo. (Fina,1991).

La reforma a este mercado se constituyó así en el eje de las transformaciones y su impacto rebasó el ámbito netamente económico dando pie al inicio de un profundo cambio estructural que se sintetizará en el cambio de la norma social del empleo.

3.1.1 Los topes de la relación salarial fordista

El evidente estancamiento en la tasa de reproducción del capital reflejó que el régimen de acumulación intensivo había alcanzado su punto límite durante las décadas de los setenta y los ochenta. La profundidad de la crisis indicaba que se trataba de una crisis de regulación y que, por ende, afectaba a la constitución de la propia relación salarial. En otras palabras, era precisamente la reproducción de la relación salarial fordista lo que estaba en crisis. Por ello los cambios debían apuntar a los componentes de ésta. Al respecto, Boyer (1989) destaca cuatro aspectos fundamentales de esta relación cuya transformación es evaluada como determinante para la salida que los distintos países se plantearon ante la crisis:

a) La *organización del trabajo taylorista y fordista* presenta restricciones frente a una demanda cada vez más variable cuantitativa y cualitativa. En este sentido, los rendimientos a escala a través de la incorporación de sistemas de máquinas especializadas aparecen como un mecanismo obsoleto ya sea por la saturación de los mercados o los nuevos problemas que presentan en la gestión de la mano de obra en los centros productivos de gran tamaño. Ello se traduce en el creciente aumento de las pequeñas y medianas empresas en contraste con el crecimiento de las grandes después de la Segunda Guerra Mundial.

Asimismo, la forma de producción fordista presenta otras serias limitaciones para la continuidad de su desarrollo en la nueva coyuntura económica. Entre éstas figuran el que la producción en serie exige mercados mundiales, que presenta elevados costes sociales y que

las rápidas innovaciones exigidas por el nuevo tipo de demanda no pueden ser satisfechas por la producción estandarizada.

- b) La *estructura de cualificaciones y garantías referentes al empleo* se evalúa como obsoleta ante el avance de los cambios técnicos y la gran vulnerabilidad de las coyunturas económicas nacionales. Ante las transformaciones acaecidas en el mercado del trabajo la antigua codificación de las calificaciones así como la estructura salarial que le era asociada comienzan a ser modificadas. Ello implica un cambio fundamental, puesto que anteriormente las alzas salariales se extendían a partir de los convenios alcanzados en los sectores motrices a prácticamente el resto del sistema, mientras que ahora los salarios pasan a atenerse a las fluctuaciones micro y macroeconómicas. Por su parte, las garantías frente al empleo existente son evaluadas por los empresarios como un obstáculo para la adaptabilidad ante un nuevo contexto económico caracterizado por el constante cambio.
- c) El *principio de formación de los salarios* se aprecia como un elemento restrictivo para los beneficios de las empresas. En este aspecto se modifican las reglas de indexación de los salarios, se reducen los coeficientes de indexación y/o el criterio de reajuste de las remuneraciones en función de la inflación *pasada* se cambia por el de la inflación *futura*. Ello afectó el poder adquisitivo real de los salarios. También representó un cambio en el principio de reparto de los aumentos de la productividad, uno de los pilares del pacto social fordista. La nueva conformación de los salarios favorece así la recuperación de los márgenes de ganancia de las empresas. Asimismo, sirvió de antecedente para el cambio de la relación entre salario y otras rentas no salariales.
- d) Los *sistemas de cobertura social* son cuestionados por el gasto excesivo que implican para el Estado. Estos sistemas que han caracterizado a los Estados del bienestar, se presentan, ante el nuevo contexto, como un factor que impide la competitividad con países como Japón o EE.UU. donde presentaban un desarrollo notablemente distinto. Por ello se adoptan medidas tendientes a modificar las transferencias sociales argumentando la necesidad de mejorar la racionalización del sistema. En este sentido, el principio de universalidad de las coberturas estatales deriva hacia el principio de la focalización de los recursos y la particularización de las ayudas sociales. Los ámbitos notoriamente afectados son las indemnizaciones por despido y las coberturas sociales por desempleo.

De estos cambios en las regularidades económicas nacen los factores del replanteamiento de la relación salarial y serán los ejes de la reforma del mercado laboral.

3.1.2 La posición de los agentes sociales

La situación de crisis económica, naturalmente, tuvo disímil impacto en los diversos agentes sociales, así como diversas fueron las reacciones. Tanto los Estados, los sindicatos como los empresarios debieron posicionarse frente a la crisis, la lectura de la misma y, sobre todo, las alternativas de solución a ésta.

Los Estados

El replanteamiento necesario de la relación salarial dominante, como forma de resolver la crisis supone la conformación de una nueva estructura social de acumulación, la cual necesita “grandes innovaciones de tipo institucional, y estas innovaciones, a su vez, requieren para su puesta en marcha un nuevo programa político y nuevas fuentes de apoyo; en otras palabras, la creación de una nueva coalición política” (Gordon, Edwards y Reich, 1986:305).

Por ello la actitud de los estados y los gobiernos frente a la crisis estuvo condicionada por los cambios ocurridos no sólo en el sistema económico sino también en la esfera política; las medidas implantadas evidentemente correspondieron con las opciones de los grupos políticos en el poder. En el caso europeo, estuvieron subordinadas por la alternancia entre los partidos socialdemócratas y conservadores, y en EE.UU por el predominio (sobre todo en la década de los ochenta) del Partido Republicano. De esta forma, la situación económica internacional ejerció una forma de control sobre la viabilidad de las políticas de reformas llevadas a cabo. (Boyer, 1989)

A partir de las transformaciones en el nuevo contexto, todos los gobiernos coincidieron en la búsqueda de fórmulas de flexibilización del sistema productivo. Cada país decretó medidas acordes a su historia, a la particularidad de su organización económica y social, así como la peculiaridad de su inserción internacional. Las acciones adoptadas fluctuaron desde la incorporación de algunos elementos de flexibilización en los componentes de la relación salarial hasta la reformulación total de ésta.

Así, la flexibilización adquirió múltiples formas. A grandes rasgos, países como Grecia, Luxemburgo y Portugal se caracterizan por haber desarrollado un tipo de “flexibilidad legislada”, por haber implantado medidas de flexibilización del mercado laboral predominantemente a través de acciones legales promovidas por el Parlamento o por el Gobierno. En otros países, como Bélgica, Dinamarca, Italia, Países Bajos y Reino Unido destaca la flexibilidad “negociada y controlada”. Por último, Alemania y Francia pertenecen a los países donde la tendencia ha sido la “flexibilidad descentralizada”, ya sea a través o no de la negociación con los sindicatos. (Köhler y otros, 1992:144)

En términos particulares, de acuerdo a los estudios efectuados por Boyer (1986), Alemania estableció medidas que fomentaron el empleo a tiempo parcial a fin de evitar el paro de larga duración.²⁵ Asimismo, se compatibilizaron las garantías jurídicas de los asalariados con las exigencias del cambio técnico y las mutaciones económicas. En tanto, el salario individual no se consideró ligado irrestrictamente al puesto de trabajo o al oficio, la movilidad personal se compatibilizó con la conservación de la renta. Se produjo una reducción de la jornada de trabajo acordada entre los sindicatos y los empresarios a través de negociaciones descentralizadas. También se continuó fomentando la capacitación masiva de trabajadores principalmente a través de los sistemas de formación dual. En este sentido, las reformas han tendido más bien a la flexibilización del puesto de trabajo que a la del mercado laboral en sentido amplio.

²⁵ Un análisis por país respecto a los sectores sociales más afectados por el paro puede verse en Boyer (1986).

En Italia se apostó por la adaptación de la jornada laboral. También se buscaron fórmulas para eludir la legislación laboral, de fuerte contenido protector para los asalariados, a fin de establecer estrategias de especialización flexible. Estas dieron origen a pequeñas y medianas industrias no sometidas a esta legislación, lo que repercutió en una resegmentación del mercado laboral y en un crecimiento de las unidades productivas familiares y del trabajo sumergido.

En los casos de España y Francia la acción del Estado se caracterizó por promover estrategias de flexibilización de las empresas. En el caso del Estado español ello implicó la modificación de la legislación laboral. En Francia, las políticas gubernamentales de empleo tendieron más bien a regular éste organizando los flujos de movilidad de mano de obra, codificando las condiciones para la formación profesional y para estimular que la primera inserción en el mercado laboral implicara el paso a un empleo duradero y, a finales de los años ochenta tras vastas discusiones entre los interlocutores, se aprobó un proyecto de ley para reforzar las medidas contra los despidos. También se hizo hincapié en la formación para jóvenes a fin de establecer una mayor compatibilidad entre oferta y demanda de empleo.

El Reino Unido destacó porque las medidas desarrolladas por el gobierno conservador thacherista se dirigieron a una profunda reforma del sistema de seguridad social, lo cual contó con una fuerte oposición de los sindicatos. Asimismo, las reformas económicas tuvieron un impacto gravitante en el sector industrial originando un proceso de desindustrialización.

Las medidas adoptadas en EE.UU. estuvieron mediatizadas por la tradición de negociaciones descentralizadas y por la existencia de sindicatos con escaso peso en la dirección de la política económica de las empresas. En los años 1982 y 1983 se suspendió la aplicación de los convenios colectivos. Al reanudarse, les fueron introducidas modificaciones que estaban en total ruptura con los contratos tipo anteriores (en particular con los del modelo de la industria automovilística.) Asimismo, las organizaciones sindicales se vieron obligadas a aceptar importantes reducciones salariales.

Los gobiernos también utilizaron distintas fórmulas que permitieran la diversificación de los tipos de empleos contribuyendo con ello de manera fundamental a relegar el predominio de la antigua norma social de empleo. Con este propósito se tomaron iniciativas en los siguientes ámbitos: a) modificación de la normativa sobre la introducción de nuevas formas de organizar el trabajo (autorizando el trabajo en fin de semana, modificando los horarios de la jornada laboral) y, en general, desreglamentando o flexibilizando la legislación laboral (condiciones de contratación, despido, etc.), b) acciones que potenciaran el incremento de trabajadores por cuenta propia (fomento a la “cultura de empresa”, estímulos fiscales), c) acciones contra la economía sumergida o informal (campañas de fiscalización), d) contratación de trabajadores temporales o a tiempo parcial en servicios públicos, d) estímulo a formas de empleo que paliaran el desempleo de larga duración y el juvenil (contratos de duración limitada, de menor remuneración y cobertura de protección social). (Meulders y Tytgat, 1992)

Los sindicatos

En primera instancia los sindicatos se manifestaron en desacuerdo con la lectura oficial de la crisis, considerando que las medidas de solución propuestas atentaban contra las conquistas históricas de los trabajadores y sus derechos adquiridos. En este sentido, la flexibilización del mercado laboral era interpretada como una amenaza al progreso social. Asimismo, subrayaron que tras este término se escondía la inseguridad para millones de trabajadores, puesto que, en los hechos, significó la disminución de salarios, recortes en los subsidios a los trabajadores en peores condiciones, debilitamiento de los derechos colectivos, privatización forzosa de los servicios públicos, potenciación de formas atípicas de empleo. (Callaghan,1992)

Sin embargo, ante la agudización de las condiciones económicas, y sobre todo la elevación del desempleo prolongado, algunos sectores sindicales aceptaron una “flexibilidad controlada” como fórmula para adaptarse a la situación económica y al impacto de las nuevas tecnologías en la organización de la producción. (OIT,1992)

Así, los sindicatos pasaron a ser más proclives a la negociación sobre la flexibilidad en las horas de trabajo, la adaptación a las nuevas tecnologías y el aumento de la productividad. También se valoraron posibilidades derivadas de aspectos que, supuestamente, procederían de la nueva organización del trabajo como son independencia, mayor especialización y creatividad y responsabilidad de los trabajadores sobre el proceso productivo. Pero, obviamente, se han intentado oponer a aquellas formas de flexibilidad que van en detrimento de las condiciones laborales como la normativa respecto al despido y la contratación, la reducción de salarios, y todos aquellos elementos conducentes a la precarización del empleo.

Desde finales de los años setenta se constata una creciente pérdida del poder de los sindicatos. Ello debido a una serie de elementos relacionados con los cambios en la estructura del empleo y los sectores que, en primer término, fueron afectados por la crisis. Por una parte, los sectores donde mayor implantación tuvo el sistema fordista fueron los de automóviles, mecánica e industrias básicas. Fue desde éstos mismos donde se propagaron a otros colectivos de trabajadores los beneficios obtenidos a través de sus luchas reivindicativas, las negociaciones colectivas y los avances del Derecho Laboral. En tanto la crisis impactó en mayor medida precisamente a estos sectores, es que se vio afectado el núcleo central del sector obrero impulsor de las conquistas laborales históricas.

En este sentido, la contracción de la inversión en las empresas industriales y su retroceso como sector en expansión contribuyó a su desarticulación.. La reestructuración industrial ha implicado, por una parte, la fragmentación de las grandes unidades productiva y la multiplicación de las Pymes, originando la dispersión de la concentración de los núcleos de trabajadores, y, por otra, el avance de empleos pertenecientes al sector terciario, los cuales tradicionalmente han poseído una experiencia organizativa y reivindicativa menor a la de los asalariados del sector industrial. Con ello también se ha desarticulado una de las bases tradicionales del sindicalismo industrial.

Junto a lo anterior, ha impactado la proliferación de formas atípicas de empleo, generalmente carentes de protección sindical y en muchos casos con la afiliación sindical prohibida. Entre este tipo de empleos se encuentran los a tiempo parcial, ocupados en su mayor parte por mano de obra con baja

cualificación. Ello tuvo una alta repercusión en la disminución de la afiliación sindical, por una parte, por las características intrínsecas de este tipo de empleos, y, por otra, debido a la escasa, sino nula, experiencia sindical de la fuerza de trabajo descualificada.

En la misma dirección ha impactado tanto la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, (más reticentes a la afiliación sindical), que en el caso de la Unión Europea corresponde al 80% del crecimiento de la fuerza de trabajo desde 1980 (OIT,1998d), así como otras medidas adoptadas por las administraciones. Por ejemplo, como la supresión de la afiliación sindical obligatoria y el debilitamiento de la protección legal y del reconocimiento de las organizaciones de los trabajadores.

El informe *El trabajo en el mundo* (OIT,1999b) puntualiza que en los países donde la mayoría de los trabajadores están sindicalizados éstos conforman una pequeña minoría. De una selección de 92 naciones cuyo índice sindical es conocido (exceptuando la población económicamente activa agrícola) sólo en 14 la sindicalización superaba el 50% y en 48 era inferior al 20%. La variación del índice de sindicalización entre 1985 y 1995 es de -17% en Alemania, -27% en el Reino Unido, -37,2% en Francia, siendo la tasa de afiliación de esos países de 28,9, 32,9 y 9,1% respectivamente. Francia es uno de los países donde más ha impactado la desindicalización, pero también existen otros casos dramáticos como el de Portugal, donde la variación del índice de sindicalización ha sido del -50,2%, registrando un índice de afiliación en el '95 de 25%, y el de Israel donde la desafiliación en el mismo período antes mencionado fue del -77%, mostrando, también en el '95, una afiliación del 23%.²⁶ Si bien España destaca por ser el país que registra la mayor variación positiva del índice de afiliación, un 62,1%, su índice de sindicalización a mediados de los noventa llegaba sólo al 18,6%. En EE.UU. el índice de sindicalización en 1995 era del 14%, pero el número de trabajadores sindicados se incrementó en 1998 por primera vez desde los últimos 5 años. En un año, la cantidad de afiliados se elevó en poco más de cien mil personas. No obstante, la tasa de afiliación continuó reduciéndose y disminuyó del 14,1 en 1997 al 13,9% en 1998 de la población empleada. (Daily Labor Report, citado por OIT,1999a)

Esta situación, junto a la gran masividad de los trabajadores desempleados, ha diversificado la *tradicional* clase obrera. Actualmente, según Maire (1992), se pueden identificar cuatro categorías de trabajadores: los desempleados; los que trabajan en sectores afectados por la crisis económica; los que están en sectores que aún presentan riesgos pero que continuarán existiendo en el futuro; y los que tienen empleos seguros en el sector público.

A estas categorías se pueden agregar los trabajadores de empleos atípicos y precarios, los trabajadores acogidos a prejubilaciones anticipadas pero que potencialmente aún pertenecen a la población económicamente activa y los muy calificados y/o que están empleados en empresas con una organización menos jerarquizada y más descentralizada. Ello presenta una nueva realidad que dificulta

²⁶ La gran desafiliación en Israel se explica, en buena medida, por la reforma del seguro de enfermedad que prohibió a la confederación Histadrut ofrecer asistencia médica. (OIT,1999b).

la acción sindical por la asimetría de los intereses de estos colectivos, dificultando su organización y representación.

Por su parte, el creciente aumento del desempleo y en particular del de larga duración, transformó la percepción del empleo y del desempleo condicionando con ello la actuación y la posición de los actores en el curso las negociaciones colectivas. A éstas, durante la década de los setenta, los gobiernos de la OCDE las consideraron como una “interferencia” para sus objetivos políticos. (OIT,1992) Actitud que fue rechazada por los sindicatos al considerar que las negociaciones colectivas debían ser asumidas como fórmulas para lograr el bienestar y el progreso económico de todos.

El hincapié y el enfoque dado por los gobiernos a la moderación salarial, como vía principal para la recuperación de la economía, también fueron rechazados por los sindicatos, ya que desde su punto de vista, ésta no era sinónimo de aumento del empleo, y porque debería haberse realizado en forma negociada (y no impuesta con la mayoría de los casos), negociación que además debería haber tenido un carácter más amplio y referirse a la totalidad de cuestiones económicas y sociales afectadas por las nuevas políticas gubernamentales en el ámbito laboral. En este sentido, cualquier forma de flexibilidad que atañera al mercado laboral, insisten, debería haberse realizado mediante negociaciones entre todos los agentes participantes.

Como producto de las nuevas condiciones económicas y laborales se manifestó una significativa disminución de los conflictos laborales, sobre todo en los primeros años de la década de los ochenta. No obstante, se registraron, a partir de mediados de la década, masivas movilizaciones y huelgas en países donde los sindicatos rechazaron los planes de flexibilización que se imponían en sus centros de trabajo. Lo que no impidió, en todo caso, la baja general de los conflictos globales registrados²⁷, el fuerte debilitamiento de importantes conquistas históricas, entre ellas la protección en el empleo, y la drástica caída de los trabajadores acogidos a la negociación colectiva.

La mencionada disminución en las tasas de afiliación sindical afectó el poder de convocatoria real de las organizaciones de los trabajadores, lo cual mermó considerablemente (y continúa haciéndolo) su poder de incidencia en los cambios en curso. Esta situación, a la que se agregan los propios conflictos internos en las estructuras sindicales derivados de la lucha por el poder político de las organizaciones, ha originado una profunda crisis en el movimiento sindical. Lo ha llevado a cuestionarse su papel como interlocutor social y su forma de representación en tanto, por una parte, su eficacia se ha visto perjudicada y, por otra, su legitimidad es continuamente cuestionada por el potente discurso empresarial secundado (y repetido) por los gobiernos.

²⁷ La Confederación de Empresarios de España (CEOE) informó en 1998 que el número de conflictos laborales había disminuido alrededor de un 20% entre 1996 y 1997, lo cual redundó en la reducción de un 11% de horas “perdidas”. En Francia también se produjo un descenso del número de días “perdidos”: un 21% durante los mismos años, lo que representó el punto más bajo de los últimos cincuenta años. En Finlandia el Tribunal del Trabajo suprimió una de sus dos secciones debido a que el número de casos que debía resolver había disminuido desde un máximo de 224 en 1987, a 100 en 1993. (OIT, 1998b)

También ha dado pie a una vasta discusión en torno a la necesaria readaptación de las organizaciones sindicales ante el nuevo estado de la economía y los cambios sociales que han implicado, en general, y la nueva situación del empleo, la transformación del trabajo y el cambio tecnológico en particular.

En muchos casos el resultado de ello ha sido la fusión de centrales sindicales con el objetivo de racionalizar su funcionamiento, la oferta de nuevos servicios para sus afiliados (prestaciones sociales complementarias, consultas en materia profesional, préstamos económicos con bajos intereses y formación en áreas de tecnología punta), la intensificación de la cooperación sindical internacional (potenciada por el crecimiento de empresas transnacionales), y la ampliación de las redes sociales en pos de una diversificación de sus campos de actuación (asociación con organizaciones vecinales, juveniles, de mujeres, ONGs, políticas, medioambientales, etc.). (OIT, 1999b)

De esta forma, la flexibilización laboral ha configurado un nuevo escenario para las relaciones en el mundo del trabajo. Si bien las propias condiciones de debilidad del movimiento sindical son las que le han llevado a tener una actitud defensiva ante los cambios en la forma de gestión de la mano de obra de las empresas, tanto empresarios como gobiernos han logrado imponer unilateralmente su perspectiva frente a las condiciones y características requeridas para una fuerza de trabajo adecuada a la situación de mercado y, más aún, han conseguido que los propios trabajadores y sus organizaciones, se convenzan de la *inevitabilidad* del actual modelo y acepten buscar medidas que les permitan adaptarse a las nuevas circunstancias de la forma más indolora y decorosa, *en la medida de lo posible*.

Los Empresarios

Por su parte, las empresas debieron adoptar nuevas estrategias para enfrentar el cambio en las condiciones de mercado y particularmente en su situación financiera. Un papel destacado en la crisis lo tuvieron las crecientes dificultades de rentabilidad de los capitales invertidos, que ya se manifestaban desde finales de la década de los sesenta hasta generalizarse en la de los ochenta. Según la lectura empresarial, esta disminución de la rentabilidad fue causada fundamentalmente por el mayor aumento del salario real con relación a la productividad, el impacto de las transferencias sociales en la distribución de las rentas directas y una baja en la productividad del trabajo y, por ende, en la tasa de beneficio. Ello como consecuencia del límite alcanzado en los métodos de producción utilizados.

Producto de esta disminución de los beneficios, las orientaciones de las inversiones cambiaron, particularmente en los sectores industriales. También, el creciente aumento de la importancia de los mercados internacionales en detrimento de los nacionales llevó a las empresas a desarrollar nuevas políticas que les permitieran mejorar su nivel de competitividad.

La Organización Internacional de Empresarios (OIE) en el encuentro anual de la organización, realizado en 1985 en Oslo, declaró que, de acuerdo a una encuesta realizada entre sus miembros, la menor creación de puestos de trabajo en Europa en relación con otros países, así como la menor competitividad de las empresas europeas, se debía a que la libre empresa, considerada un

“ingrediente esencial del desarrollo de una nación [estaba] sumergida bajo montones de normas, valoraciones y directrices” (OIT,1992:210).

En dicho evento se establecieron los puntos centrales que dieron cuerpo a la opinión de los empresarios respecto a las causas de la crisis del mercado laboral y las vías para su superación. Entre estas causas principales se señalan tres elementos, que, en su parecer, inciden de manera fundamental en las dificultades para la adaptación de la mano de obra a las condiciones de mercado. En primer lugar, se encuentran las normativas que limitan la adecuación de la cantidad de mano de obra a las necesidades de las empresas. En segundo lugar, se mencionan las estructuras salariales, puesto que los costes de la mano de obra representarían el mayor coste unitario de gran parte de los empleadores. Además de ello se indican como limitantes para la rentabilidad de las empresas la divergencia entre los niveles salariales y la productividad, expresándose un generalizado rechazo a la indexación salarial. La “tradicional” organización del tiempo de trabajo representaría también un serio obstáculo para que las empresas pudieran adaptar su organización productiva a las demandas de la producción.

Evidentemente, la solución propuesta pasa por la reestructuración de las prácticas productivas a través de la introducción de mayores niveles de flexibilidad en el mercado laboral. Así, la opinión expresada por los empresarios en la encuesta analizada en el encuentro, reitera la necesidad de la reorganización del tiempo de trabajo como formula imprescindible para que las empresas pudieran adecuar sus planes de trabajo a las fluctuaciones del mercado. En este sentido, ven como necesario modificar la legislación y lo establecido en los convenios colectivos respecto a la jornada semanal y anual de trabajo, las horas extraordinarias, como también la normativa en torno al empleo de las mujeres y los jóvenes. Sólo a partir de ello las empresas estarían en condiciones de sostener posiciones competitivas en el ámbito internacional.

También se evalúa como necesaria la incorporación a las empresas de los avances tecnológicos, considerados como un factor de cambio cualitativo sobre el empleo que, a su vez, tendría un impacto indirecto sobre la creación de fuentes laborales. En consecuencia, se proponen adaptar los sistemas de formación para adecuarlos a las nuevas demandas de las empresas. Asimismo, sostienen que otra vía para solucionar las dificultades de sus empresas es la eliminación de otra serie de rigideces derivadas de las normativas respecto a la extinción de contratos de trabajo, la composición de los salarios, los salarios mínimos, así como la modificación de los modelos “anticuados” de negociación colectiva, entre otros.

Por lo tanto, una formula altamente apreciada por los empresarios es la potenciación de formas de empleo atípico por sus ventajas para una mayor flexibilidad numérica, que permita la adecuación a las necesidades de la demanda, y funcional que posibilite adecuar la organización en los centros productivos, fórmulas de las cuales se obtienen altos beneficios por los ahorros en costes que suponen.

Para la OIE, estas vías de solución pasan, en primer término, por “devolver a los empleadores la libertad de acción que necesitan para tomar las iniciativas necesarias. Quieren que se vuelva a los

principios *verdaderos de la economía de mercado*, que funcionan mediante la libre interrelación de las fuerzas implicadas” (OIT,1992:212, cursiva añadida).

En suma, desde finales de los setenta y con mayor fuerza en los ochenta, se produce una adscripción explícita de la mayor parte de los empresarios a las políticas neoliberales (o al menos de las cúpulas de sus organizaciones gremiales) materializadas en una sociedad de mercado, iniciándose un giro en las políticas de gestión de la fuerza de trabajo de las empresas, que las llevará a adoptar políticas de flexibilización de la misma.

La dureza de la crisis y la firme e irrevocable unión en torno a sus intereses empresariales crea las condiciones para la generación de un discurso patronal que plantea como imprescindible para la supervivencia del sistema la adopción de tales medidas. Discurso que se nutrirá de la flexibilización como “requisito técnico” para la productividad y el crecimiento, y de la potenciación de la flexibilidad como fórmula “moderna” para compatibilizar vida personal y empleo.

Así, los empresarios asumen una posición de fuerza que caracterizará su papel ofensivo en el nuevo escenario de las relaciones laborales. Ello a pesar de la proliferación de pequeñas y medianas empresas cuya tendencia a la afiliación en organizaciones patronales es menor y no siempre proclive a integrarse a entidades generales de empresarios. A esto se suma el hecho de que la tendencia a la descentralización del proceso de reestructuración industrial haya trasladado los ámbitos de negociación desde los niveles superiores y centrales a la empresa. Lo que ha debilitado, en cierto grado, las organizaciones patronales tradicionales, imponiéndoles la necesidad de reestructurarse y dotarse de nuevos contenidos.(OIT,1999b) Pero, pese a ello, el cambio de escenario de las negociaciones, la particularización e individualización de éstas por centro productivo, y así como el tipo de relaciones laborales que conlleva, ha reforzado su posición dominante en el interior y fuera de la empresa.²⁸

3.2 La salida a la crisis a través de la flexibilización del mercado laboral

Tanto los sectores empresariales como gubernamentales, a partir de la década de los setenta, concuerdan en que las políticas inspiradas en la teoría económica de la oferta serán los preceptos que alumbrarán los caminos de salida para la crisis económica y que permitirán la recuperación económica. A grandes rasgos, y como ya se ha señalado, esta “nueva ortodoxia” sostiene que la encargada de controlar la inflación debe ser la política macroeconómica, en tanto que la política microeconómica debería responsabilizarse, pero sin llegar a determinar, del empleo y del desempleo. (Standing,1992)

Surge así un nuevo consenso o pacto social, pero esta vez *bipartito*, entre empresarios y gobiernos, en torno al diagnóstico de la crisis económica y sus soluciones: en las rigideces del mercado laboral se encuentran los elementos que impiden la superación de la misma. Este mercado tiene una importancia fundamental en el crecimiento de las economías, por tanto, requiere su

²⁸ Más antecedentes sobre el cambio en las relaciones laborales pueden verse en Boyer (1986), OIT (1999b).

transformación. Por ello la OCDE, plantea la necesidad de que los países impulsen políticas macroeconómicas de carácter estructural. La flexibilización del mercado laboral debe ser una de ellas.

Paulatinamente se comienzan a aplicar las políticas que cumplan con esta misión. Es virtualmente imposible establecer los itinerarios de las reformas emprendidas por cada uno de los países así como el paquete de políticas aplicadas y las medidas que cada una ha comprendido puesto que cada nación ha ido experimentado diversas fórmulas según sus condiciones particulares y de acuerdo a la forma de entender el propio concepto de flexibilidad. Por ejemplo, en Francia y en el Reino Unido la flexibilización ha estado asociada a la duración de los contratos, a las facultades para despedir a los trabajadores y a la reducción en los horarios de trabajo. En tanto que en Alemania y Suecia el término se ha asociado a aspectos relativos a la organización del trabajo como la polivalencia, las cualificaciones y la capacitación. (OCDE,1986)

De esta forma, los cambios introducidos han dependido de los sistemas políticos y económicos, de los modelos de relaciones laborales imperantes en cada país y de las prioridades fijadas por cada gobierno, lo que ha originado procesos y situaciones que distan de ser homogéneos. Incluso las propias medidas adoptadas no han sido unidireccionales ni monolíticas puesto que, precisamente, “la mayor flexibilidad consiste en poder cambiar de instrumento de flexibilidad” (Taddei,1992:123).

Las fórmulas aplicadas también han variado de un sector de la economía a otro, e incluso han adquirido características particulares en cada empresa. Es posible, a partir de los ejemplos de algunos países, establecer los ámbitos en los que la incidencia de la flexibilización ha sido más relevante perfilando con ello las grandes tendencias del proceso y constatando sus principales consecuencias. Estos ámbitos son los costes de la mano de obra y la moderación salarial, el tiempo de trabajo, la reorganización del trabajo, las cualificaciones, la movilidad de la mano de obra, el empleo atípico y la estabilidad en el empleo y el empleo oculto.

3.2.1 Los costes de la mano de obra

Los analistas económicos de los distintos países industrializados, los empresarios, así como la OCDE, en su informe anual de 1984, coincidieron en indicar que en la permanencia del desempleo en Europa incidían, de manera fundamental, los costes salariales y no salariales de la mano de obra que recaían sobre las empresas. Estos últimos muchas veces suponían una cuarta parte de los gastos variables, repercutiendo en el estancamiento de los beneficios reales. (OIT,1992)

Asimismo, sostuvieron que las subidas salariales pactadas -típicas de la relación salarial fordista- realizadas hasta entonces, no se habían adecuado a la baja registrada en la productividad ni habían atendido a la nueva realidad de las condiciones económicas. También las medidas de protección al empleo (expresado en los costes laborales) serían uno de los problemas estructurales que afectarían al mercado laboral. En esta misma línea de argumentación, se afirmó que las diferencias registradas en torno a la estabilidad en el empleo en algunos países europeos respecto a EE.UU. o a Japón estaban relacionadas con los niveles de rigidez de los costes reales laborales, tema cuyo análisis

comparativo presenta gran complejidad debido a que los métodos de fijación de salarios y las negociaciones colectivas que las determinan son distintas en cada país.

También los componentes no salariales de los costes de la mano de obra²⁹ se habrían elevado con mayor rapidez que los mismos salarios. Ello repercutiría tanto en el estímulo a invertir en capital fijo sobre capital humano así como desincentivaría la contratación de algunas categorías específicas de trabajadores, en particular de los jóvenes. Este tema es particularmente delicado -el de los costes no salariales- puesto que sirven para el financiamiento de los servicios de salud y sociales.

Según la teoría clásica, en un contexto de competencia perfecta de los mercados de productos y de los de factores, la flexibilidad de los salarios y de los precios sería una condición suficiente para la distribución óptima de todos los recursos. Sin embargo, teniendo en cuenta las imperfecciones en el funcionamiento real de los mercados, ni la flexibilidad de los precios ni la de los salarios asegura una distribución correcta de los recursos, de lo cual se deriva el desencuentro entre la demanda y la oferta de empleo. Esta realidad ha generado una amplia discusión frente al axioma neoclásico sobre la disminución de los salarios y su repercusión en la creación de empleo y la eliminación del desempleo.

Al respecto, diversos estudios aportan información empírica que pone en cuestionamiento, al menos, o desmiente esta afirmación. Layard y Nickell, Newll y Symons afirman la “existencia a largo plazo de una relación negativa entre los salarios reales y el empleo, siendo la elasticidad media de los salarios cercana a la unidad. También indican grandes disparidades en esta relación entre los siete grandes países de la OCDE” (citados por OCDE,1987:18). En otras palabras, la reducción de los salarios tendría que ser muy considerable para que tuviera alguna incidencia en el empleo. De ocurrir ello, se ampliarían las diferencias salariales hasta límites que pondrían por debajo de la línea de la pobreza a gran cantidad de trabajadores.

En este sentido, existen otras variables que inciden en forma sustancial en el empleo, como son la demanda real global, el stock de capital, los precios de las materias primas y el progreso técnico. Incluso estudios sobre la demanda de trabajo realizados en Francia revelan que variables como el nivel de demanda real y los precios de las materias primas, “son determinantes más significativos del empleo que los salarios reales”. (Artus,ibid.:19) De ello se concluye que incluso considerando la lentitud del ajuste, la continuidad del crecimiento del paro en Europa desde la segunda crisis del petróleo en 1979, responde a otros elementos y no sólo a la evolución de los costes laborales, “en particular a la atonía de la demanda y el elevado nivel de las tasas reales de interés han desempeñado ciertamente un importante papel” (Ibid.:20).

Otros estudios (citados por Lagos,1994) demuestran también que una baja brusca y general de los salarios tiene un escaso efecto en la disminución del desempleo. Rosenberg basándose en estudios

²⁹ En los costes no salariales de la mano de obra se incluyen las cotizaciones de los empresarios a la Seguridad Social y los regímenes de pensiones y de seguros privados, la remuneración de las horas no trabajadas (algunos autores incluyen éstas entre los costos variables), los costes de la formación profesional, los costes de los servicios sociales, los pagos en especie y otras deducciones fiscales y parafiscales establecidas sobre los salarios.

de Bowles y Boyer, concluye que el nivel de empleo puede reaccionar positiva o negativamente a determinados cambios en la escala de salarios reales. Michon investigó sobre los movimientos cíclicos de los salarios reales durante las décadas del cincuenta al ochenta en EE.UU., Canadá, Japón, Francia, la ex República Federal de Alemania y el Reino Unido, demostrando que no existe un comportamiento cíclico de los salarios reales que sea homogéneo en esos países y que pueda avalar la relación directa entre su disminución y la del desempleo.

EE.UU. sería el modelo que evidenciaría la diferencia más significativa entre el indicador de rigidez de los salarios reales a corto y a largo plazo. Pero diversos estudios realizados por autores como Coe, Brubb, Jackman y Layard, Gordon, sostienen que “la diferencia entre EE.UU. y los principales países europeos, desde el punto de vista de la rigidez de los salarios reales a largo plazo, es menos acentuada de los que en ocasiones se asegura” (en OCDE,1987:23).

Asimismo, de acuerdo a lo aseverado por la OCDE en otros países miembros, especialmente Japón, Austria, Suiza y algunas naciones nórdicos, la flexibilidad de los salarios reales es amplia y posibilita al mercado laboral absorber los conflictos reales sin que ello ocasione un incremento significativo y duradero del desempleo. Ello se comprendería por el marco institucional en el que se dan las negociaciones colectivas. Otros estudios indican que en los países donde las negociaciones se mantienen fuertemente centralizadas “han estado en mejores condiciones de realizar el consenso social necesario para asegurar la flexibilidad de los salarios reales frente a los conflictos no deseados” (Bruno y Sachs, citado por OCDE,1987:25).

Con todo, los gobiernos han adoptado las medidas que cambien la orientación de las políticas salariales de los diversos países estableciendo diversas políticas de *moderación salarial*: congelaciones salariales, reducción o supresión de los salarios mínimos, cambios en la indexación salarial final, etc. (OIT:1992:21). Estas aparecían como fundamentales para frenar el fuerte crecimiento de la inflación. Las prácticas en torno a la moderación salarial han dependido en gran medida de los sistemas de negociación existentes en cada país. En el caso de aquellos con negociación centralizada, donde la indexación salarial constituye parte integrante de los acuerdos tripartitos, tanto los empresarios como los gobiernos han insistido en la necesidad de introducir modificaciones en los que apunten hacia la moderación y la desindexación salarial. Las propuestas generales al respecto estaban motivadas, como ya se ha señalado, por el hecho de que los aumentos salariales estuvieran condicionados a las ganancias derivadas de la productividad. Algunos países que han adoptado tales medidas a partir del año 1983, ya sea por acuerdo tripartito o simplemente por imposición del gobierno, han sido Italia, España, Bélgica, Dinamarca y Australia.

En el caso de los países con negociación descentralizada la tendencia también ha sido a la modificación de los ajustes salariales automáticos o por coste de la vida contenidos en los acuerdos por sector o empresa y su sustitución por remuneraciones basadas en el rendimiento tanto del sector, de la empresa o individuales, apuntando así a la diversificación de las escalas salariales³⁰. Respecto a

³⁰ Se consideran relevantes cuatro clases de diferencias salariales: 1) las variaciones regionales, ya que constituyen un factor de movilidad geográfica; 2) las intersectoriales, por la función que cumplen en los cambios estructurales; 3) por calificaciones; 4) por edad, ya que se considera que la igualdad de salarios entre adultos y jóvenes es uno de los factores del desempleo.(OCDE, 1986)

éstas ,se considera que “pueden tener un efecto estimulante, no simplemente por provocar entre los individuos la competencia en el mercado, sino, de una forma más sutil, favoreciendo las ramas de actividad, las calificaciones y la composición por edades de la población activa” (OCDE,1986:19). Entre los países de estas características se encuentran Estados Unidos, el Reino Unido, Noruega y la ex República Federal Alemana.

Otra modalidad de moderación salarial, extraída de la realidad japonesa, son los planes de participación de beneficios. A través de éstos, el salario se establece no sólo en función de la productividad sectorial e individual sino del rendimiento global y de la mano de obra de cada empresa. Ello como forma de sustitución de las bonificaciones por producción o por tipos de trabajo propios de los sistemas de producción taylorista y fordista. El principio inspirador de esta modalidad es que empresarios y trabajadores compartan *por igual* las fluctuaciones en las coyunturas económicas y que reconozcan *la comunión de sus intereses*. También, es postulado como una forma de evitar el despido de personal en períodos de crisis. Diversas prácticas en este sentido se han seguido, entre otros, en Suecia, en Francia y en EE.UU. (OIT,1992)

Tanto los salarios basados en el rendimiento y/o a utilidades como los cambios en la indexación, ha sido frontalmente resistida por los sindicatos, originando conflictos de escala nacional en muchos de los países donde ha sido impuesta (especialmente significativos han sido los procesos de huelgas de Francia, Noruega y Dinamarca) por el fuerte descenso que implica en el poder adquisitivo de los salarios y, en consecuencia, por sus repercusiones en las condiciones de vida de los trabajadores, así como por constituir una forma de involucrar a éstos en los riesgos empresariales. Al respecto, este método ha sido criticado, por una parte, porque los trabajadores o sus representantes sindicales difícilmente cuentan con la plena y real información de la situación económica de la empresa y, por otra, porque éstos no participan de la gestión de la misma. También, este tipo de modalidad salarial hace particularmente compleja la negociación salarial colectiva.

Asimismo, los salarios sobre la base de incentivos a la producción, originan, por una parte, una variabilidad que introduce incertidumbre en el presupuesto mensual de los trabajadores. Por otra, induce a la competencia entre éstos por la individualización de la producción y del rendimiento. Así se deterioran los vínculos de solidaridad colectiva, lo que incide negativamente en la posibilidad de que se desarrollen valores y conductas de asociatividad en el interior de las organizaciones sindicales. Esto a su vez ha repercutido en la baja de la sindicalización y, por ende, en la fuerza de las organizaciones de los trabajadores para contrarrestar las consecuencias de la flexibilización.

La crítica de los sindicatos también expresa que el sistema japonés de salarios por rendimiento y/o por utilidades no es extrapolable a la realidad de los países occidentales, en tanto que en la nación asiática existen condiciones laborales muy distintas, caracterizadas por la estabilidad en el empleo, importantes bonificaciones por antigüedad y ante un descenso de la demanda, la reducción pareja de los salarios de los ejecutivos y de los trabajadores. (OIT,1992)

El sistema de doble escala salarial, como fórmula para la moderación salarial, ha sido aplicado fundamentalmente en EE.UU en los sectores de la industria pesada, transporte aéreo y por carretera y en el sector servicios. Los sindicatos han aceptado esta modalidad salarial a cambio de “garantías de empleo, la promesa de las dos escalas se fusionarán gradualmente, o el derecho a controlar los resultados financieros de la empresa” (Ibid.:28).

El principal temor frente a esta fórmula salarial radica en el crecimiento vertiginoso del sector de ingresos más bajos. Ello no sólo contribuye a la segmentación del mercado laboral interno sino que también constituye una fuente potencial de conflicto entre los trabajadores de una misma empresa. También causa de desmotivación laboral ya que iguales trabajos son remunerados de forma distinta.

Otra fórmula mediante la que se pretende moderar las remuneraciones es a través de la supresión de los salarios mínimos. Su existencia se considera particularmente negativa porque impulsaría al establecimiento de salarios más altos a través de las negociaciones colectivas en distintas ramas industriales. También sería perjudicial en el caso de los empleos para los jóvenes que presentan baja formación y, por ende, un nivel de productividad menor a los adultos, pero, sin embargo, los costes salariales son iguales para ambas categorías.

Políticas al respecto se han aplicado especialmente en el Reino Unido donde, en 1987, los salarios para los jóvenes menores de 21 años de 20 sectores pasaron a ser establecidos directamente por las empresas. En los Países Bajos el salario mínimo para jóvenes (entre 16 y 19 años) fue reducido en hasta un 20% a mediados de los ochenta. Pero la medida no tuvo ningún efecto significativo sobre el desempleo juvenil. (Ibid.)

La flexibilización salarial no tendría el efecto buscado en las empresas que requieren una alta cualificación de sus empleados, puesto que por los costes que incurren en su capacitación deben procurar pagar sueldos sobre el mercado para conservarlos en la empresa. A mayor especialización de la empresa más difícil será aumentar el empleo mediante una reducción salarial. (OIT,1989). En igual sentido, mayores salarios relativos mejorarían la calidad de la fuerza de trabajo solicitante de empleo, así como incentivaría la productividad individual, disminuyendo de esta forma los costes laborales unitarios. (Ibid.)

Diversos estudios sostienen que en los hechos existe una relación limitada entre la demanda relativa de mano de obra y los niveles salariales. En este sentido, el elemento determinante será siempre el volumen global de empleo del que se disponga, por lo que distintos expertos en la materia ven con preocupación los riesgos derivados de una política de salarios reducidos y de baja productividad en relación con los niveles generales de formación y experiencia y de la economía en su conjunto. (Comisión de las Comunidades Europeas, citado por OIT,1992)

3.2.2 La reducción y la reorganización del tiempo de trabajo

La reducción de las horas de trabajo ha sido una reivindicación histórica y universal de los trabajadores, presentando una disminución progresiva durante el siglo XX. En una primera etapa se

redujo el tiempo cotidiano de trabajo y luego el tiempo de trabajo semanal (domingos y después el fin de semana completo). En las últimas décadas las reivindicaciones se centraron en el tema de las vacaciones pagadas anuales y posteriormente en los permisos de formación, maternidad u otras eventualidades personales. La reducción del tiempo de trabajo es así una tendencia generalizada originada en necesidades tecnológicas, de productividad y sociales. Su trasfondo último está en la ley de rendimiento decreciente que rige el trabajo de las personas, según la cual, la productividad humana disminuye a mayor tiempo de trabajo. Se presentan así distintos ritmos de decrecimientos según la intensidad del puesto de trabajo y la duración de la jornada.

En el nuevo contexto económico, ha sido uno de los elementos que ha entrado con mayor fuerza en el debate sobre la flexibilización del mercado laboral, constituyéndose en uno de los pilares fundamentales de ésta. La reducción de la jornada laboral ha sido planteada como una fórmula que permitiría, por una parte, el aumento de la productividad y la creación de empleo y, por otra, combinar las aspiraciones personales de los trabajadores con las necesidades productivas de las empresas. Asimismo, sería una forma de ajuste ante los cambios en la demanda, los avances tecnológicos y las nuevas formas de organización del trabajo, que junto a la excelencia en la calidad, pretenden un sustancial recorte en las velocidades de producción. Lo que junto a una *adecuada* gestión de la mano de obra es determinante en la productividad, competitividad y en el aumento de beneficios de las empresas. Esta reducción del tiempo de trabajo atañe a los años de incorporación a la vida económicamente activa, al retiro de ella, a la distribución del calendario anual de trabajo, al tiempo de vacaciones y a las normativas de jubilación.

Las disposiciones legales establecidas en torno al tiempo de trabajo son interpretadas por los empresarios como dificultades interpuestas a las empresas para la máxima utilización de sus capacidades y recursos así como para su ajuste a coyunturas económicas adversas. Para los empresarios la flexibilidad del tiempo de trabajo supone un sustantivo ahorro de costes por diferentes conceptos; disminuye la relevancia de los periodos de inactividad remunerados durante la jornada diaria como en momentos específicos del año. También, el ajuste entre el flujo de producción y de ventas se ve favorecido, en gran parte, por el ahorro en producción y mantenimiento de los stocks de materias primas y productos. En trabajos particularmente monótonos puede beneficiar la productividad por hora de trabajo. Por último, se rentabiliza más el capital instalado debido al mejor aprovechamiento de la infraestructura y de los equipos, y de la maximización de su periodo de utilización, lo que repercute en la disminución de los costes fijos medios. (Fina,1991) Esto último, desde una perspectiva macroeconómica, repercute en la evolución de los niveles de productividad y de empleo sin tener que aumentar las dotaciones de capital. (Ibid.) ³¹

³¹ Los instrumentos con que se han pretendido adaptar las empresas a las fluctuaciones de la demanda han variado según sus características. Como ejemplifica Taddei “si el incremento de los pedidos no puede preverse - lo que es el caso más frecuente- se dispone de cuatro instrumentos cuya eficacia depende de la duración prevista de la expansión: si se anuncia muy pasajera, es lógico recurrir a las horas extraordinarias, pero su elevado coste prohíbe su uso prolongado; si se inscribe en una duración más larga, es más juicioso recurrir al trabajo precario a condición de no abusar del mismo, dado que la motivación y la formación de los asalariados son bazas que no se pueden esperar de este tipo de empleo; más aún, los equipos suplementarios permiten responder a solicitudes más duraderas de la demanda y, por último, si la expansión se anuncia larga, es imprescindible la ampliación de las capacidades (adquisición de nuevas máquinas y/o construcción de una fábrica nueva)”, de ahí que las medidas gubernamentales “tiendan a ofrecer a los empresarios un conjunto flexible de medios de adaptación que no se basa en un uso abusivo de ellos” (1992:123).

En principio los sindicatos evaluaron positivamente la reducción y la reorganización del tiempo de trabajo. Consideraban que el -hipotético- reparto del empleo, a través del compartir los puestos de trabajo o las oportunidades de empleo, repercutiría en la disminución del desempleo. Lo cual era apreciado como un elemento de justicia redistribuida y solidaridad entre los trabajadores frente a la situación de paro. (OIT,1992:46). Además, respondía a las aspiraciones de contar con más tiempo libre para la vida personal de los trabajadores.

Sin embargo, si bien pudiera existir acuerdo entre sindicatos y patronales sobre los beneficios de la reducción del tiempo de trabajo, existen divergencias sobre las condiciones en que ésta debería darse. Los sindicatos proponen que no deben rebajarse los salarios, posición contraria a la de los empresarios. Este aspecto presenta dos dimensiones que pueden ser contradictorias. Por una parte, si la reducción horaria implicara la proporcional reducción de la remuneración, disminuiría también el poder adquisitivo de los trabajadores con lo cual se vería afectada la demanda con los consecuentes problemas macroeconómicos. Por otra parte, el mantenimiento de los salarios en su nivel anterior elevaría los costes salariales, lo que a su vez mermaría las ganancias derivadas de la productividad, desincentivando así a las empresas a realizar nuevas contrataciones.

Ante esta paradoja los gobiernos optaron por asumir parte de los costes de las nuevas contrataciones, otorgando ventajas fiscales o subvenciones. Asimismo, las reformas laborales han favorecido que la reducción de jornada sea un elemento a tratar en forma descentralizada tanto por sector como por empresa. Otras medidas han sido la reducción de la edad de jubilación y la jubilación anticipada, todas bajo el argumento de la creación de nuevos puestos de trabajo.

Ya desde comienzos de la década de los sesenta las horas de trabajo semanal se habían reducido entre 8 y 10 horas en los distintos países de la OCDE y se habían duplicado el número de días de vacaciones pagadas (Cuvillier, citado por OIT,1992). A principios de los ochenta la duración de la jornada efectiva de trabajo media anual presentaba grandes variaciones en los distintos países miembros de la OCDE. Esta era de 1500 horas en Bélgica, Noruega, Suecia y el Reino Unido, alrededor de 1.750 en Francia, Alemania, Italia, Holanda, EE.UU., entre 1.750 y 2.000 horas en Canadá y Finlandia. Japón es el único país de la OCDE que superaba esta última cifra. (OCDE,1983) En España, la jornada anual (normal y extraordinaria) en el mismo periodo era de 1992 horas. (Lorente y Martín, citado por Fina,1991) Las disminuciones del promedio de la jornada anual en porcentaje, entre 1.987 y 1.997, fluctuaban entre el -0,2 en el Reino Unido y el -10 en Portugal. (OIT,1998b)

Con especial fuerza ha entrado en debate la discusión sobre la reducción de la jornada a 35 horas semanales, propuesta efectuada por los sindicatos y secundada sólo por algunos gobiernos europeos y rechazada mayoritariamente por las patronales. En Francia se votó en 1998 una ley que prevé el paso a las 35 semanales en el año 2000 o 2002 según el tamaño de las empresas. En Italia, el gobierno propuso una ley que contempla igual semana laboral legal en el año 2001 para las empresas de 15 empleados. (OIT,1998b) Cabe recordar que el límite de horas de trabajo fijado por la Unión Europea es de 48 horas semanales. (OIT,1998c)

La reorganización del tiempo de trabajo, que en primera instancia se realizó en forma homogénea (es decir, distribuyendo la cantidad de trabajo en iguales periodos de tiempo), se ha realizado en el interior de cada de unidad productiva adecuando los horarios y el tiempo a las necesidades de producción planteadas por la estacionalidad de la demanda. Al igual que en el caso de la reducción de los tiempos de trabajo, la reorganización de éste ha variado de acuerdo a las especificidades de cada empresa incluso de los departamentos o secciones en el interior de éstas. Es un elemento que ha sido incorporado a los convenios entre empresarios y sindicatos junto a una serie de otros que van estrechamente relacionados, como son el máximo de horas de trabajo por semana, las horas extraordinarias, el trabajo nocturno, en fin de semana y en días festivos (las llamadas horas “insociales” (OIT,1999), los trabajos por turno, la movilidad funcional, las jubilaciones anticipadas, etc.

Durante los años ochenta los gobiernos siguieron creando diversas fórmulas de reorganización del tiempo de trabajo ya sea suprimiendo las horas extraordinarias permitidas o simplemente disminuyendo las contempladas para la jornada laboral o redistribuyendo las horas anuales de trabajo en jornadas parciales discontinuas.

En determinados sectores productivos de Alemania (industria metalúrgica fundamentalmente) se han establecido convenios que adaptan los horarios semanales flexibilizando las tareas en función de las necesidades de la producción, ello conviniendo el respeto de 38, 5 horas de trabajo semanales. En 1994, también en Alemania, se promulgó una nueva ley sobre la duración del trabajo, que flexibiliza el trabajo nocturno, el de los domingos y los festivos. La ley anula la distinción entre hombres y mujeres, siendo éstas autorizadas a realizar trabajos nocturnos. (OIT,1994) En Francia, los sindicatos de los trabajadores de obras públicas han llegado a acuerdos similares; han reducido el tiempo laboral semanal a 32 horas durante periodos en que el proceso económico está inactivo. (Taddei, Industrial Relation Services, citados por OCDE,1987)

La disminución de horas de trabajo debía llevar a la contratación de trabajadores pero, en los hechos, una consecuencia fundamental de estas medias ha sido el aumento de la carga de trabajo y la intensificación del mismo de los ya empleados. Igualmente, los puestos liberados por jubilaciones, anticipadas o no, tampoco han sido cubiertos con nuevas contrataciones. Al respecto, una encuesta realizada en Alemania (Instituto Alemán para el Sector Privado, citado por OIT,1992), contradice la afirmación de que la reducción de la jornada laboral tendría como consecuencia inmediata la creación de puestos de trabajo. El estudio indica que la mayor cantidad empleos se crearon (en 1986) en sectores donde menores habían sido las reducciones de las horas de trabajo. De los datos analizados, los autores del estudio concluyen que la disminución de las horas de trabajo puede incidir, o no, o mantener estable el nivel de empleo.

También, en Alemania los sindicatos metalúrgicos contradijeron la señalada aseveración al demostrar que desde mediados de los ochenta las horas extraordinarias en el sector habían aumentado hasta equipararse a lo que podría haber sido la creación de un millón de nuevos puestos de trabajo a tiempo completo. Asimismo, en las empresas en que se ha llevado a cabo reducciones horarias, se han

hecho en función de mejorar la productividad, pero no se han contratado nuevos trabajadores a tiempo parcial. (OIT,1992)

En igual sentido, los antecedentes proporcionados por la OIT (1992) también ponen en entredicho el éxito de la creación de empleo a través de la reducción horaria. Según este organismo las reducciones conseguidos hasta ahora en diversos países al parecer son producto más de un proceso de mejora de la productividad de la mano de obra, habiendo afectado en menor medida el empleo.

Otro de los efectos de los cambios en la jornada laboral es el riesgo de marginar varias categorías de trabajadores, a partir de los conflictos que pueden surgir entre los nuevos estilos de labores producto del aumento (junto a la inseguridad en el empleo) de los tiempos de trabajo atípicos o insociales y el ritmo tradicional de la vida familiar, social y escolar, o entre el horario laboral y el tiempo libre. (Véase Gaudier, Gree, Grooting, Hethy, citados por OCDE,1987)

Otras fórmulas para modificar el tiempo de trabajo han sido los cambios en la edad de jubilación y los planes de jubilación anticipada. Su objetivo final también ha pretendido ser la creación de empleo. En Bélgica, desde fines de los setenta, se rebajó la edad de jubilación, ésta a partir de los 62 años para los hombres y de los 58 para las mujeres, otorgándose incentivos a las empresas para la sustitución de los jubilados por jóvenes desempleados. En el Reino Unido se establecieron planes similares que rebajaron la edad de jubilación en función de que los puestos se ocuparan con trabajadores desempleados. Otros países que han seguido políticas similares han sido Francia, España y Alemania.

Pero las jubilaciones anticipadas presentan una serie de riesgos. Entre éstas, cabe destacar la pérdida de mano de obra experimentada y el crecimiento de un sector de la población considerado “viejo” en plena adultez y aún en condiciones de pertenecer a la población económicamente activa. Ello presenta consecuencias de orden psicológico y familiar debido a la prematura y brusca salida del mercado laboral. También traen como efecto un problema de orden social por la cantidad de personas con tiempo libre, pero cuyos entornos sociales no están preparados aún para dar respuesta a sus nuevas necesidades. Este tipo de planes públicos representa también un alto coste para los fondos de seguros de desempleo y de vejez, lo que ha redundado en múltiples problemas en el financiamiento de estas instituciones estatales.³²

3.2.3 La reorganización del trabajo

La reorganización del trabajo ha sido un elemento central en la búsqueda de salidas a la crisis económica. El diagnóstico de diversos autores indica que la organización del trabajo taylorista y fordista ha quedado -aparentemente- obsoleta ante las formas de producción requeridas por las nuevas tecnologías y por las exigencias de una demanda cada vez más diversificada. El desarrollo del proceso de diseño y fabricación a través de ordenadores ha introducido cambios fundamentales en la antigua clasificación de los empleos así como en las funciones atribuidas a cada puesto de trabajo, debido a

³² Más antecedentes sobre la reducción y reorganización del tiempo de trabajo pueden verse en White (1989).

que estas tecnologías tienden a diluir la división entre el trabajo manual e intelectual. Por consecuencia, esta flexibilización cualitativa del trabajo plantea un nuevo tipo de racionalización del mismo y una redistribución distinta de las tareas en el interior de la unidad productiva así como la necesaria redefinición de las categorías profesionales.

Supuestamente, el nuevo tipo de organización del trabajo basado en un “sistema de especialización flexible”, auspiciaría el enriquecimiento de las tareas y elevaría los niveles de cualificación, lo que a su vez, repercutiría en la elevación de los índices de productividad de los trabajadores y en su movilidad ocupacional.

Así, las experiencias de reorganización han tendido a la eliminación de las categorías profesionales, el aumento de la polivalencia y de la movilidad funcional. Gran cantidad de nuevos convenios han terminado con la clara distinción entre una u otra ocupación, entre trabajadores cualificados y no cualificados, entre personal de dirección y de control del personal subordinado, y entre los responsables de la producción y los de mantenimiento. En muchos casos, se han suprimido los supervisores en determinadas especialidades como consecuencia de la redistribución de tareas y la presencia de trabajadores polifuncionales. (OIT,1992)

Ya desde la década de los ochenta distintas empresas y fábricas introdujeron cambios en la organización del trabajo, buscando fórmulas que combinaran tanto la flexibilidad cuantitativa como cualitativa. En el Reino Unido la Federación Británica de Industrias Gráficas y los sindicatos acordaron la supresión de la diferenciación de una serie de oficios, así como la movilidad entre distintos puestos de trabajo y la sustitución de unos por otros. A principio de los noventa, en el mismo país, la dirección de la fábrica Ford, presentó en las negociaciones salariales una propuesta de reorganización del trabajo que pasaba por la integración de distintas especialidades, la incorporación de responsabilidades correspondientes a puestos de trabajo de mayor o menor nivel y la colaboración de estos empleados en labores de planificación tendientes a incrementar la productividad. En la empresa química Shell se estableció que los trabajadores calificados deberían estar en condiciones, de ser necesario, de realizar el 80% de las tareas que antes correspondían a personal especializado.(OIT,1992) Estas modificaciones afectan a la composición no sólo de la escala de jerarquías en el interior de la empresa sino también, y fundamentalmente, a la salarial, lo que redundaría en su simplificación puesto que estas escalas, naturalmente, se reducen en forma notable ante menos categorías profesionales.

Junto con la movilidad profesional se propician modelos de trabajo menos rígidos, la desjerarquización de la línea de mando y de producción (fomento de los “operarios de calidad”), y la colaboración entre los componentes de un mismo departamento, pero de especialidades distintas para que juntos discutan y resuelvan problemas de su sección para incrementar la productividad y, por ende, los beneficios empresariales. En Francia, en la empresa de calzado Bata se sustituyó la organización vertical con empleados de alta especialización por una estructura horizontal que permitiera una mayor flexibilidad en las funciones. Las cadenas de producción han sido sustituidas por “mini fábricas” que realizan el proceso de producción completo para lo cual se ha especializado a determinado personal. En consecuencia, las remuneraciones han pasado a establecerse según criterios

de rendimiento grupal. En el mismo país, la dirección de la empresa de cementos Lafarge-Coppée aplicó el plan denominado “Saphir”, con el objetivo de motivar y comprometer a los trabajadores para su correcta respuesta y eficiente actuación ante posibles cambios en la demanda. Este plan estableció profundos cambios tanto en las relaciones jerárquicas como en las sociales dentro de la empresa, descentralizó los procesos de discusión y otorgó más autonomía a cada grupo de producción y a los trabajadores dentro de éstos.

La reorganización del trabajo también ha sido fruto de la introducción de nuevas y, obviamente, más avanzadas tecnologías, que ha reemplazado mano de obra. El impacto derivado de esto tiene efectos diferenciados en los puestos de trabajo y en los trabajadores según el tamaño de la empresa, el tipo de tecnología de la que se trate y el tiempo en la incorporación de la tecnología. (OIT,1992)

Pero la opción para elevar la productividad de las empresas y superar sus dificultades a través de la innovación tecnológica, no siempre ha demostrado ser la solución más óptima. Así lo comprueban los ejemplos de dos grandes compañías, como General Motors y John Deere, durante la segunda mitad de los ochenta. En la primera, las cuantiosas inversiones en tecnología punta tuvieron que reducirse considerablemente debido a retrasos en la instalación de sistemas informáticos, problemas de adaptación humana y falta de personal con preparación para operar los nuevos equipos. En el caso de la empresa de maquinaria agrícola, sufrió incalculables pérdidas debido a que en su “fábrica del futuro”, ubicada en Waterloo, las cadenas de montaje automatizadas y robotizadas eran incapaces de reaccionar de manera eficaz ante las variaciones de la demanda.

Las nuevas formas de organización del trabajo, generalmente extraídas de la experiencia de gestión de recursos humanos japonesa, tienen de fondo la pretensión de *superar* la contradicción capital-trabajo. Es decir, la (supuesta) eliminación de las jerarquías, la potenciación de las discusiones por grupos de trabajo y las búsquedas colectivas de soluciones, son formas que intentan atenuar o diluir el enfrentamiento de clase presentes en el interior de la empresa. A través de las fórmulas que incentiven la participación de los trabajadores en la empresa se intenta legitimar acciones políticas que usualmente van en detrimento de los trabajadores.

La polifuncionalidad requerida por las nuevas formas de organizar el trabajo necesitan de la motivación de los trabajadores a fin de que se sientan *comprometidos* con la empresa y que *hagan suyas* las metas de producción que se plantean. Esto lleva a que junto con la formación de los trabajadores las empresas introduzcan una serie de técnicas grupales a fin de estimular la comunicación, la cooperación y la *participación activa*. El resultado de éstas técnicas evidentemente está reñido con los grados de estabilidad que los trabajadores sientan en su trabajo

De igual modo, la polifuncionalidad ha sido criticada por el desperfilamiento de las particularidades de cada oficio al que conlleva. También porque induce a la competencia entre los trabajadores por el empleo. En este sentido, la distribución flexible de la mano de obra, según el modelo planteado por Atkinson (1987), aumenta la segmentación interna del mercado de trabajo entre una fuerza de trabajo “central” y especializada y otra periférica no capacitada.

3.2.4 Las cualificaciones

Las nuevas tendencias en la organización del trabajo tienden hacia el aumento de las responsabilidades, la autonomía, la especialización múltiple y la polifuncionalidad de los trabajadores. Ello ha generado un consenso en torno a la necesidad de elevar la formación y la cualificación de los trabajadores. Estos aspectos presentan una importancia vital para las empresas pues de ellos dependen, en gran medida, los niveles de productividad de sus obreros y las posibilidades de competitividad de las empresas.

Es cierto que frente a las necesidades de personal idóneo para enfrentar las necesidades derivadas de las nuevas tecnologías, los empresarios podrían optar por recurrir al mercado externo, pero ello repercutiría en un rechazo a las nuevas tecnologías por parte de los trabajadores ya contratados. Por ello se han creado diversos tipos de fondos dirigidos a subvencionar la formación de trabajadores, sea en las propias empresas o fuera de ellas. Esta inversión debería implicar el incremento de contratos de larga duración en las unidades productivas en las que fuera realizada a fin de obtener rentabilizarla.

Pero diversas organizaciones de empresarios y centros de investigación plantean la falta de cualificación para enfrentar los cambios en la organización del trabajo en muchos sectores, particularmente en los que utilizan tecnologías punta. (OIT,1992) Por ello se considera imprescindible un cambio en la formación y en la capacitación profesional, puesto que los sistemas formativos y educativos han mostrado una capacidad de adaptación lenta ante los nuevos desafíos industriales, evidenciado un claro desfase respecto a las necesidades del mercado laboral. Esto, junto a las limitaciones económicas que, por lo general, sufren estos sistemas, representan un obstáculo para el desarrollo de la flexibilidad de este mercado.

En este sentido, la OCDE (1986) entiende que la formación y la educación constituyen uno de los factores claves para la obtención de una “mano de obra más flexible”, por su incidencia en las actitudes de los individuos y su aporte a la movilidad ocupacional y a la interiorización de las nuevas prácticas laborales. A su vez, sistemas educativos y formativos adecuados a los nuevos requerimientos son una condición necesaria para fomentar el crecimiento de la economía, puesto que una fuerza de trabajo mejor formada redundará en dicho crecimiento. En esta dirección se han impulsado reformas de los sistemas educativos generales, de los sistemas de formación ocupacional y de formación en la empresa, sistemas que en los distintos países miembros de la OCDE se estructuran de formas muy diversas. Las reformas propician un tipo de enseñanza de conocimientos teóricos y prácticos fundamentales, es decir, se privilegia una enseñanza general sobre una formación especializada que pueda atender a las demandas cambiantes del mercado laboral. Asimismo, los sistemas formativos deseables deberían otorgar una amplia base de formación para un gran conjunto de ocupaciones y no restringirla a unas pocas.

El sistema formativo alemán, basado en la educación dual, que conjuga formación en las empresas con la formación en las escuelas profesionales, es el ejemplo por excelencia respecto a la

capacitación y cualificación de los trabajadores. Se calcula que este sistema de enseñanza ha capacitado al 60% de la población económicamente activa calificada, cuestión que en el Reino Unido ha alcanzado al 30%. Japón, a su vez, es el ejemplo de los sistemas de formación en la empresa. En estas, bajo una perspectiva a medio y largo plazo de la mano de obra, se enfatiza en una formación que permita la polivalencia de los trabajadores. Se potencian así los mercados de trabajo internos que otorgan mayor estabilidad en el empleo.

Desde los gobiernos se han impulsado distintos programas de formación laboral, particularmente para jóvenes y trabajadores desempleados a fin de otorgarles calificaciones que sean demandadas por las empresas. Pero en términos generales los intentos de muchos gobiernos por implementar, fomentar y/o subvencionar estos planes de formación, de reconversión laboral y de recolocación para los trabajadores despedidos no han presentado resultados satisfactorios. En las negociaciones entre sindicatos y empresas también han estado presentes los temas de formación y cualificación, particularmente en las situaciones de cierre y/o despido de trabajadores donde los planes de reconversión laboral han tenido un lugar destacado. La reconversión, o reciclaje, obedece a dos objetivos; por una parte posibilitar una mejor adaptación de las personas a los requerimientos de cambio de su puesto laboral y, por otra, a facilitar los traslados de empleo. (OCDE,1986)

En EE.UU., a principios de los ochenta la empresa de automóviles Ford firmó un convenio con los sindicatos para la formación de más de 100.000 trabajadores en función de mejorar las oportunidades de empleo ante los despidos masivos que se sucederían en los siguientes años. Otras compañías, como la de teléfonos AT&T, también ha establecido convenios para la creación de centros de formación y asesoría ocupacional en acuerdo con los sindicatos. (OIT,1992)

Los resultados analizados sobre este proceso han generado la discusión en torno a los efectos de los requisitos formativos de las nuevas tecnologías. Por una parte, se plantea que éstas habrían implicado una revalorización de los puestos de trabajo. (OCDE,1987), puestos a los que se asocian mayores niveles de cualificación. Sin embargo, la propia dinámica del nuevo modelo productivo llevaría a la descualificación de vastos colectivos de trabajadores en la medida que desaparecen determinadas ocupaciones. Ello, evidentemente, incide en una agudización de la segmentación del trabajo puesto que la estructura ocupacional se polariza en torno a trabajadores recualificados y trabajadores descualificados. Pero, esta estructura funcional en el nuevo modelo de producción contiene gran parte de la eficiencia de la nueva composición del mercado laboral.

Los argumentos a favor de la formación como requisito para el ajuste de las necesidades de la demanda de empleo y como elemento que mejore las condiciones salariales de los trabajadores, son cuestionados por diversos estudios. Uno es del Instituto de Investigación de la OIT realizado por Carnoy y Fluitman. (citado por Castells,1999). Analizaron gran cantidad de datos e información concerniente a los países de la OCDE sobre la relación entre formación, empleo y salarios. Del estudio se concluye la escasez de datos que sustente la aseveración del desajuste de cualificación de la oferta de trabajo, enfatizándose la falta de pruebas respecto a que una mejora en la educación y en la formación resuelvan el problema del desempleo masivo en Europa o el problema de distribución

salarial en EE.UU. El mejoramiento de la educación y el aumento de la formación, a largo plazo, si podrían incidir en un aumento de la productividad y de las tasas de crecimiento económico.

Estudios realizados en EE.UU. demuestran también que si bien ha existido una demanda creciente de formación, ésta ha sido la razón de la importante bajada de los salarios medios que se ha producido en ese país entre 1973 y 1990. Tampoco el tipo de formación ha sido la causa de la creciente desigualdad de las rentas. Paralelamente al descenso de los trabajadores con baja cualificación en todas las industrias, ha aumentado el número de ocupado con salarios bajos. (Howell y Wolff, citados por Castells, 1999) A este respecto también se muestra evidencia que señala que la reducción de los salarios a finales de la década de los ochenta (1987-1993) no sólo afectó a los trabajadores más descualificado sino también se estancó la de aquellos con estudios universitarios (Centro del Presupuesto y de Prioridades Políticas, Washington DC, *ibid.*)

3.2.5 La movilidad de la mano de obra

La movilidad laboral³³ es considerada uno de los factores básicos de la modernización de las estructuras económicas. Sin embargo, su impacto sobre la flexibilidad del mercado laboral es un aspecto difícil de medir en tanto no depende exclusivamente de la acción administrativa como es el caso de los otros tipos de flexibilidad. Está más bien vinculada a factores como la dinámica de las variables macroeconómicas, las posibilidades de empleo, las diferencia de rentas y el incentivo o no las políticas sociales y de vivienda. (OCDE, 1986)

No existe una relación simple entre la tasa de movilidad y la eficacia de la distribución del mercado laboral, lo que hace complejo definir el nivel óptimo de movilidad ocupacional. Los cambios frecuentes traen aparejados costes de transferencia para trabajadores y empleadores. Pero se comparte la idea de que se requiere de una cierta movilidad para permitir a los empleadores adecuar sus efectivos a sus necesidades y así absorber los choques externos y posibilitar a los trabajadores el acceso a empleos mejor remunerados.

Dentro de los países de la OCDE se dan grandes variaciones en cuanto a movilidad. En algunos de ellos se observa un retroceso de la movilidad geográfica y, sobre todo, en la de empleo, desde los inicios de la década de los setenta. Particularmente, la baja movilidad de empleo ha repercutido en los magros resultados en la promoción del mismo y en la reducción del desempleo. De ahí su relevancia en el debate sobre la flexibilidad del mercado laboral. (Fina, 1991)

Según la OCDE (1987), la evolución de la movilidad geográfica y de empleo ha dependido de factores tales como a) el estado de la actividad económica global, cuestión fundamental por su incidencia en el número de oportunidades que potencian o no la movilidad del empleo; b) factores que se refieren a las instituciones y a la acción de los poderes públicos, como la forma de acceso a la

³³ La movilidad laboral comprende tres tipos distintos: la de empleo, que es el cambio de empleador; la geográfica, que se refiere a la movilidad de los trabajadores dentro y fuera del país, ambas consideradas como tipos de movilidad externa, y; la profesional o funcional, la cual es de tipo interno puesto que se refiere a los cambios de puestos de trabajo en el interior de la empresa. (OCDE, 1987)

vivienda; c) la relevancia de algunos estímulos económicos como las desigualdades de ingresos, y d) la receptividad de los trabajadores a estos estímulos.

La movilidad de empleo suele depender también de la antigüedad o duración y de la rotación de la mano de obra. La primera de estas variables sirve para analizar la estabilidad del empleo de la totalidad de los ocupados, y en general, los aspectos más estructurales del fenómeno último se asocia a la noción de flujo y se mide en determinados intervalos de tiempo. Se compone principalmente por los abandonos voluntarios y los despidos. Y, evidentemente, se encuentra influida por los empleos de corta duración. (Fina,1991)

Diversos estudios realizados por la OCDE (1987) sobre la antigüedad, indican que es más elevada en Europa y Japón que en América del Norte y Australia. Pero ello no implica necesariamente que la tasa de rotación sea más alta en estos últimos. Ello puede ser reflejo de las diferencias en las tasas de crecimiento de estos países, ya que en aquellos con rápido crecimiento -salvo el caso de Japón- los empleos de corta duración tienden a estar ocupados por una gran proporción de la población activa.

Pero, según los análisis de este organismo internacional, la progresión del nivel de empleo y los cambios no son los únicos factores que pueden influir en la proporción de aquellos de corta duración de una determinada economía. La composición demográfica de la población activa desempeña también una función importante, porque la duración en el empleo es, en general, menor entre los jóvenes y las mujeres. El tamaño de la empresa y la importancia de los distintos sectores, así como la naturaleza de las cualificaciones profesionales laborales, influyen también en la proporción de empleos de corta duración.

Asimismo, se demuestra que la relación de empleos vitalicios, o casi vitalicios, y los de corta duración es inversamente proporcional en América del Norte y Australia que en Japón o Europa. También en los dos primeros países la movilidad laboral es más grande. Japón es el país miembro de la OCDE que tiene los empleos más duraderos. En general, este tipo se encuentra en las empresas de mayor tamaño, cuestión que se explica por su mayor capacidad para resistir a las fluctuaciones económicas, porque su producción se dirige a mercados más grandes, consolidados y estables, y tienen mejores condiciones de trabajo y salariales. (Fina,1991)

Como indicáramos antes, la movilidad de empleo se ha reducido en el grupo de países pertenecientes a la OCDE en el periodo posterior a la primera crisis del petróleo. La tasa de rotación de efectivos (cambio de empleador) está vinculada inversamente al grado de antigüedad en el empleo. Según esta tasa, la movilidad de empleo es más elevada en EE.UU. que en Europa y Japón, asimismo es mayor en los sectores con bajos salarios.

Sin embargo, el conjunto de la información analizada por la OCDE sobre este tipo de movilidad en distintos lugares, no es concluyente en el sentido de asociar determinadas pautas de movilidad registradas en algunos países, con un mayor o menor crecimiento del empleo y/o del

desempleo en los mismos. A este respecto, la comparación de los casos se dificulta por las metodologías utilizadas por cada país para medir tales variables.

Las salidas voluntarias y los despidos, lógicamente, han evolucionado en direcciones opuestas. Las primeras se han dado fundamentalmente cuando en el ciclo económico se han presentado mejoras en las condiciones. En tanto, los despidos se han dado con mucha mayor relevancia en los periodos de baja del ciclo económico. Naturalmente, las salidas voluntarias han decrecido en los países de la OCDE producto del aumento del paro.

Por su parte, desde los años setenta la movilidad geográfica ha disminuido en varios países europeos y Japón y ha permanecido constante en Canadá y Estados Unidos. Disminución que en Europa se ha acentuado más desde comienzos de los ochenta como consecuencia de la baja de la tasa de crecimiento poblacional.(OCDE,1987) La posibilidad de cambiar de empleo es lo que más afecta a este tipo de movilidad, ya que es el factor de mayor influencia en la elección del lugar de destino. Este tipo de movilidad tiene gran importancia para la adaptación a la evolución estructural que presenta la economía y, principalmente, la evolución de la tecnología. Esta la tasa es muy elevada sobre todo en EE.UU. Pero este tipo de movilidad no siempre ha ido asociada a un progreso en el empleo obtenido por quien cambia de trabajo. Muchos despedidos han tenido que reciclarse y cambiar de status para no caer en el desempleo estructural. En numerosas ocasiones esta situación los ha llevado a aceptar empleos de menor remuneración y peores condiciones laborales.

Estudios realizados por la OCDE (1997) muestran que la tasa de movilidad ocupacional disminuye con la edad, en igual proporción para hombres y mujeres. También, que antes de los 35 años la movilidad es mucho mayor que la media de la población activa. Las consecuencias más inmediatas de la movilidad ocupacional son el aumento de la cantidad e intensidad del trabajo.

3.2.6 El empleo atípico y estabilidad en el empleo

Como hemos indicado, desde principios del siglo XX el empleo típico, o clásico, era parte de la relación salarial fordista, caracterizándose por la conquista continua de mayores niveles de estabilidad, por ser a tiempo completo y por una serie de condiciones en cuanto a modalidades de contratación y de despido (véase capítulo 1) Pero desde la irrupción de la crisis de los setenta pasa a ser considerado tanto por los empresarios como por los gobiernos como un modelo obsoleto e inadecuado ante los cambios estructurales necesarios de realizar en el interior del mercado laboral.

También entran a ser evaluados como elementos perturbadores los distintos tipos de sistemas de regulación del despido y de contratación, los que presentan grandes variaciones de un país a otro de acuerdo a las particularidades de su desarrollo histórico y al nivel de ingerencia de las negociaciones colectivas o de las legislaciones en la regulación de éstas. Estos sistemas han combinado diversos grados de cobertura e intensidad de la protección del empleo. En principio, los sistemas determinados por las negociaciones colectivas han tendido a ofrecer mayores niveles de protección, pero han abarcado a un menor número de trabajadores. Al revés, en los sistemas regulados preferentemente por

la legislación, la cobertura ha tendido a ser mayor, pero el nivel de intensidad de la protección menor. (Fina,1991)

Asimismo, los empresarios han sostenido que son las rigideces institucionales que se imponen sobre su manejo de la fuerza de trabajo los frenos para su competitividad y la creación de nuevos puestos de trabajo. Entre ellas, se reiteran, las medidas de protección al empleo y al desempleo y los costes no salariales. Desde esta argumentación se ha impulsado la diversificación de los tipos de empleo, o más precisamente de las modalidades de contratación, ello bajo el supuesto de que una mayor flexibilidad fomentaría la contratación de trabajadores. Si bien el denominador común de los nuevos tipos de empleo sería la inestabilidad, estos serían una alternativa frente al desempleo.

Esto ha llevado a realizar modificaciones en las legislaciones laborales de los diversos países, provocando y fomentando multiplicidad de formas atípicas de empleo. En tal sentido los países comunitarios se agrupan entre los que se evidencia la ausencia general de legislación y disposiciones dejando su regulación a la voluntad de las partes (Reino Unido y Dinamarca) y otros en los que se han desarrollado numerosas reglamentaciones para la regulación (Bélgica, Francia).³⁴ Los sindicatos ven en éstas la vulneración de la seguridad en el empleo y el retroceso en las condiciones de trabajo conquistadas, lo que constituye para ellos un perjuicio para la pretendida modernización de las estructuras económicas. Sin embargo, para los empresarios y los gobiernos este tipo de flexibilidad del mercado laboral es evaluado como una nueva forma de *solidaridad* para enfrentar la crisis y propiciar la recuperación de las economías. (OIT,1992)

El empleo temporal

Las cifras respecto al trabajo temporal suelen estar subestimadas por la carencia de instrumentos estandarizados entre los diversos países para su medición. El crecimiento de este tipo de empleo a lo largo de los ochenta y noventa, tanto en EE.UU. como en Europa, ha sido desigual. Según la OCDE estos empleos no son la forma atípica de mayor relevancia, es más, se sostiene que ésta es más bien marginal.

A mediados de la década de los ochenta entre el 3 y el 10% de los trabajadores asalariados de la CEE, considerando las distintas definiciones al respecto por país, tenía diferentes tipos de trabajo temporales. El incremento de estos empleos en Europa, durante el período 1983- 1991, fue de un 5,4%, ritmo que decreció entre 1991 y 1995 cuando fue de un 1,1%. En 1991 el 9,3% de la población económicamente activa europea tenía contratos temporales, no presentándose notables diferencias entre los distintos países. El porcentaje más bajo se encontraba en Bélgica con un 4% y la más alta en España con un 24,1%. (De Grip, Hoevenberg y Williams,1997³⁵)

³⁴ Köhler y otros (1992) presentan estadísticas sobre empleo atípico y su régimen jurídico y contractual en los Estados miembros de la UE para el período 1984-1990.

³⁵ Los datos referidos por De Grip, Hoevenberg y Williams (1997) corresponden a las cifras de empleo por grupos de ocupaciones recogidas en la *Labour Force Survey* (Encuesta de Población Activa) de EUROSTAT respecto a once Estados miembros de la Unión Europea: Bélgica, República Federal de Alemania, Dinamarca, Grecia, España, Francia, Irlanda, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Reino Unido.

Si bien el indicado no es un volumen muy relevante como porcentaje de la mano de obra global, si es significativo para el funcionamiento del mercado laboral ya que afecta a los que se reintegran tras un período más o menos prolongado de desempleo y a los que se incorporaran a él por primera vez, especialmente los jóvenes. Por ello esta forma de empleo es considerada como una forma de entrada a este mercado incluso para la mano de obra cualificada. (Treu,1992)

La tasa de empleo temporal para los menores de 25 años suele ser el doble de la media general; en este grupo también se concentra el 50% de los trabajos temporales (Meuldres y Tytgat,1992). En 1983 en los Países Bajos el 44% de los empleados temporales eran menores de 25 años. En 1985, los jóvenes entre 15y 24 años representaban el 47% del empleo asalariado temporal en Bélgica, el 63% en Francia y el 51% en el Reino Unido, porcentaje muy superior a su cuota dentro del empleo asalariado (OCDE, citado por Marschall,1992), lo que corrobora la situación de debilidad de los jóvenes en el mercado laboral. En Francia, en 1987, el 2,7% de los trabajadores asalariados del sector privado tenían contrato temporal, en tanto que entre el grupo de jóvenes de entre 15 y 24 años lo tenían un 10,4% (INSEE, citado por Marshall,1992). En Alemania, el porcentaje de jóvenes con contrato temporal era el doble que el del conjunto de la población económicamente activa (Rudolph, en Marshall,1992).

La mayor parte de los trabajadores contratados bajo este régimen corresponden a ocupaciones donde existen muchos puestos de trabajo secundarios. De hecho, un 63% de los empleos temporales en los países estudiados por De Grip, Hoevenberg y Williams (1997) se da en ocupaciones de baja cualificación como son trabajadores de servicios y obreros industriales y asimilados.

Los gobiernos han impulsado programas de subvenciones a las empresas para estimular la contratación de trabajadores temporales por la vía de las exenciones sobre las nóminas y otros gastos y diversas bonificaciones a fin de reducir el desempleo. Pero diversos estudios indican que el impacto del empleo temporal sobre el nivel de paro ha sido muy acotado. (Marshall,1992) Para el periodo 1983-1991 sólo en España se registra una pequeña disminución del paro que pudiera asociarse al importante crecimiento de los empleos temporales en el mismo período. En países como Francia e Irlanda el aumento del empleo temporal coincide con la elevación del desempleo. Estos datos tomados del estudio de 11 países europeos sobre la evolución entre los empleos temporales y el desempleo, muestran que no existe una relación directa entre el aumento del primero y la disminución del segundo, sino que más bien “la creación de empleo temporal no disminuye la tasa de desempleo, sino que es mero reflejo del debilitamiento de la posición de los trabajadores dentro del mercado laboral”(Di Grip, Hoevenberg y Williams,1997:65).

Un ejemplo aislado de la implantación de medidas de protección legal es Italia, donde en 1998 se firmó un convenio colectivo sobre el trabajo temporal en el que se reconoce el derecho de los trabajadores temporales a organizarse y a elegir representantes del comité de empresa. (OIT,1998c) Pero este tipo de convenios dista de ser la tónica de los procesos vividos en los distintos países; en su mayoría los trabajadores temporales están en situación de precariedad cuando no de marginación de la protección legal. En este sentido, y en referencia al conjunto de los empleos atípicos, una revisión de

materias de legislación y relaciones laborales de los gobiernos europeos durante la última década da cuenta de la “voluntad de aceptar la precariedad” (Ricca,1992:500). Es decir, los Estados, de una u otra forma, han participado en la precarización del empleo y, ya sea por acción u omisión, lo han legitimado.

El empleo a tiempo parcial

Según los antecedentes de la OCDE y de la OIT el empleo a tiempo parcial se elevó en la década de los ochenta en casi todos los países industrializados, especialmente a partir de la propagación del sector terciario, aumentando alrededor de un 30% durante el decenio hasta llegar a los 50 millones de trabajadores, un 40% de éstos se encontraba en EE.UU..

Desde los circuitos empresariales y gubernamentales ello es evaluado positivamente porque se lo considera, al igual que en el caso del empleo temporal, una respuesta a las necesidades del mercado de trabajo como también la posibilidad de incorporarse a la vida económicamente activa a personas que buscan su primer empleo (particularmente a las mujeres y los jóvenes). (OCDE,1987) El punto de debate sobre este tema se relaciona con las condiciones de precariedad que, generalmente, llevan aparejado este tipo de trabajos. Además, la mayoría de las veces los empleos a tiempo parcial no son una opción voluntaria para las personas, sino que recurren a ellos ante la imposibilidad de acceder a un trabajo a tiempo completo.

El peso del empleo parcial dentro del empleo total ha crecido. No sólo como resultado del estancamiento del empleo o la disminución del empleo a jornada completa sino también como producto de su propia dinámica. Es decir, los puestos de jornada completa que han desaparecido no han sido reemplazados por sus equivalentes a tiempo parcial, cuestión evidente sobre todo en el sector manufacturero, también parte sustantiva de su crecimiento se debe a la extensión de los empleos parciales en el sector servicios.

Al respecto, es posible distinguir dos grupos de países según la tendencia del tipo de empleo parcial dominante. Por una parte, se encuentran aquellos en el que el trabajo a tiempo parcial es relativamente importante en el sector primario, como es el caso de Grecia, Portugal, y en menor medida, Irlanda, Italia y España, sector en los cuales predominan los hombres y una mayor extensión de la condición de trabajador independiente. Y otros, como Bélgica, Países Bajos, Reino Unido, Dinamarca y Francia y la ex RFA, donde este tipo de empleos está fundamentalmente concentrado en el sector servicio y comercio; en éstos predomina el trabajo asalariado y una superior proporción de mujeres. (Meulders y Tytgat,1992)

Si bien las cifras del crecimiento del empleo parcial varían según la fuente y el período considerado, todas coinciden en la elevación del mismo. Marshall (1992).) indica que para el período 1971 y 1987 en Francia se elevó del 4,6% al 11,4%, en el Reino Unido del 15,4% al 23,4%, Italia es el país donde el empleo a tiempo parcial ha permanecido relativamente estable.

En 1991 se estimaba que el 15% de la población activa europea estaba empleada a tiempo parcial. (De Grip, Hoevenberg y Williams,1997) Según los antecedentes proporcionados por la OCDE, entre 1979 y 1990 el trabajo a tiempo parcial se elevó del 16,4 al 21,8% de empleo total en el Reino Unido, del 8,2 al 12% en Francia, del 11,4 al 13% en Alemania, del 15,4 al 17,6% en Japón, y del 16,4 al 16,9% en EE.UU. (Castells, 1999)

Pero el aumento de los empleos a tiempo parcial ha continuado. En 1993 en el Reino Unido el 38% de los trabajadores no estaba empleado a tiempo completo ni en forma permanente (del cual el 85% eran mujeres). En Francia en 1998, el porcentaje de la población empleada a tiempo parcial llegó al 18,1%, lo que representaba un crecimiento del 100% respecto al año 1983. (OIT,1999)

Por contraste, naciones como Noruega, Suecia y sobre todo EE.UU. los empleos a tiempo parcial han crecido vertiginosamente, ya a comienzos de la década de los noventa representaban entre el 25 y el 30% de la población económicamente activa. Si a ello se suma que también en toda Europa los contratos de duración determinada o por obra y servicio han aumentado anualmente (OIT,1992), se constata que estas modalidades de contratación se van consolidando como una ejercicio habitual de las empresas quedando lejos de ser una medida para enfrentar determinadas coyunturas de la producción. Este tipo de flexibilidad en el empleo ya se ha asumido como uno de las transformaciones estructurales del mercado laboral.

Son las mujeres las que con diferencia acceden a empleos a tiempo parcial. A mediados de los ochenta entre un 80 y 90% del empleo a tiempo parcial era realizado por mujeres en países como Bélgica, Francia, el Reino Unido, la ex Alemania Federal y los países Bajos. Ello significaba que el 50% del empleo femenino correspondía a este tipo de empleo.(Marshall,1992) Algunos análisis consideran que parte sustancial del trabajo femenino a tiempo parcial es voluntario. Pero esta naturaleza es desmentida por diversos estudios que no la consideran real, ya que las mujeres se enfrentan en los hechos -y a la obligación- de “optar” sólo a los tipos de trabajo que están disponibles en el mercado laboral. (Ibid.)

También, mayoritariamente (56%), los empleos a tiempo parcial en la Unión Europea corresponden a ocupaciones de baja cualificación comprendidos en las categorías de personal de servicio, trabajadores agrícolas, obreros industriales y comerciantes y vendedores. (De Grip, Hoevenberg y Williams,1997)

Si bien los empleos atípicos en general y el empleo a tiempo parcial en particular, -teóricamente- no deberían implicar necesariamente malas condiciones laborales ni sueldos más bajos, en los hechos la extensión de las formas atípicas de empleo ha ido en perjuicio de las condiciones de trabajo, redundando en su precarización. De acuerdo a los datos proporcionados por la OIT (1992), en Japón, el 10% de la población económicamente activa tiene empleos a tiempo parcial. Estos trabajadores ganan el 75% de lo que obtienen los trabajadores a tiempo completo, el 75% de ellos carece de derecho a vacaciones pagadas y a horas extraordinarias pagadas y el 50% carece de seguros de enfermedad. (Ibid.)

En 1980, en el Reino Unido, el 35% de los trabajadores a tiempo parcial no tenía derecho a subsidio de enfermedad (frente a un 13% de los trabajadores a jornada completa), y sólo el 9% estaba acogido a un plan de pensiones frente a un 53% de los trabajadores “normales”. Tanto en Alemania y Francia los trabajadores a tiempo parcial cuentan con una mayor protección legal, pero ésta no cubre a aquellos con contrato de pocas horas. (Marshall,1992) En España, en 1998, se suscribió un acuerdo entre sindicatos y gobierno para la regulación del trabajo a tiempo parcial, autorizándose éste en el caso de que las horas de trabajo fueron inferiores al 77% de las horas trabajadas normales, se limitaron las horas extraordinarias, y se mejoraba la cobertura social de estos trabajadores en temas relativos a la jubilación, vacaciones y baja por enfermedad, pero este convenio fue cuestionado por los empleadores. (OIT,1999)

La contratación de empleos a tiempo parcial ha constituido parte de las “políticas de empleo activas” implantadas por las administraciones como una fórmula para combatir la desocupación. Estas se han desarrollado a través de diversos incentivos y planes promovidos por los gobiernos, como subvenciones directas y supresión de costes asociados, a fin de promover el empleo a tiempo parcial entre los empleadores, y con medidas de protección y mejor remuneración para atraer a los trabajadores (Marshall,1992). También se han extendido mecanismos como la división del trabajo (job-splitting), los puestos compartidos (job-sharing), y diversos programas de formación profesional y/o de aprendizaje para los jóvenes desempleados. (Ibid). Con la misma intención, en algunos pocos países se han homologado las condiciones de protección de los trabajadores a jornada completa.

La práctica de la contratación de trabajadores a tiempo parcial se hace cada vez más común incluso en las reparticiones de los gobiernos de la OCDE. Así, en los distintos países comunitarios el uso del empleo a tiempo parcial ha aumentado en la administración pública, siendo su ritmo de crecimiento mayor que en el sector privado. En estos países también las normativas laborales han naturalizado las formas atípicas de empleo estableciendo distintas categorías para las mismas. Un caso ejemplar es la legislación francesa dictada a mediados de los ochenta donde se regulariza la contratación de empleados eventuales bajo la denominación de “trabajadores intermitentes”. Las autoridades públicas quedan exentas de pedir autorización para efectuar este tipo de contratos ni explicar los motivos de contratación; se eleva también la duración máxima autorizada para dichos contratos.

Pero el impacto de estas políticas ha sido muy reducido así como el número de personas participantes en los programas auspiciados por los gobiernos. Como lo demuestran los resultados de la Ley de Promoción del Empleo en Alemania a mediados de los ochenta, de incentivos al trabajo a tiempo parcial, sólo una tercera parte de las empresas analizadas hizo uso de las posibilidades, “representando apenas un 5% de la contratación, casi ningún trabajo a tiempo completo se transformó en parcial, escasos contratos para compartir puestos de trabajo. En Francia también ha sido escaso el éxito de las ayudas públicas en subvenciones para que los empresarios creen empleos a tiempo parcial así como de las compensaciones financieras para que también los trabajadores en paro acepten este tipo de solución.

Consecuencias del empleo a tiempo parcial y temporal

Sabido es que una de las consecuencias fundamentales de los contratos temporales y a tiempo parcial es su impacto en la inseguridad e inestabilidad de los trabajadores. Ello afecta no sólo a la cantidad de ingresos disponibles, lo que de por sí precariza sus condiciones de vida, sino que también tiene un alto impacto en las relaciones sociales de los individuos a partir de la situación de inestabilidad personal y familiar.

Pero estos empleos no sólo condicionan el presente de los trabajadores y sus familias sino que también representan un problema a futuro producto del bajo nivel de cotizaciones a la seguridad social. En este sentido “las políticas actuales han socavado, (...) uno de los pilares del Estado del bienestar, esto es las transferencias de renta del capital al trabajo, con la esperanza de que otra fuente de apoyo, la redistribución de la renta ‘dentro del empleo’ baste para asegurar la continuidad de los beneficios sociales” (Marshall,1992:85) , ello debido a que el sistema de seguridad social tanto en su concepción como en su forma de financiamiento, ha sido establecida en función del empleo tradicional. En este sentido, estas formas de contratación representan un riesgo para los sistemas cuyo financiamiento depende de las cotizaciones de los empresarios por sus trabajadores con contratos estables.

Aparentemente, este hecho revela una contradicción en las políticas de flexibilización del mercado laboral. Por una parte, se pretende contribuir con el fomento del trabajo temporal y parcial a la disminución de los desempleados que precisan de rentas del estado (subsidios), pero a la vez este tipo de empleos, como hemos señalado, significan una reducción de los ingresos del sistema de seguridad social. Pero en realidad ello no es una incongruencia aparente puesto que el agotamiento de los fondos públicos es lo que justifica la creación de fondos privados de seguros y pensiones, elemento esencial del modelo neoliberal.

La excesiva extensión de formas atípicas de empleo puede repercutir también negativamente sobre la propia empresa. En particular, puede incidir en las relaciones laborales y colectivas, perjudicando la integración en la empresa y el *compromiso* de los trabajadores con las labores que desarrollan. La rentabilidad de las empresas puede verse afectada por la excesiva movilidad de su personal, sobre todo del más cualificado.

La poca claridad de los beneficios de las empresas en la utilización de empleos precarios se refleja también en la baja productividad de los trabajadores asociada a la desmotivación ante labores de corta duración y de malas condiciones. Asimismo, la baja cualificación debe ser compensada con una elevada supervisión lo que incrementa los costes de las empresas. Pero en actividades como establecimientos de comida rápida, algunos tipos de construcción, limpieza, mensajería utilizan mano de obra eventual, poco cualificada, y de elevada rotación, pero los costes que ello implica se ven retribuidos por los bajos salarios. Es decir, los costes en términos de productividad laboral, como consecuencia del uso del empleo, es compensado por unos costes salariales directos inferiores. (Rodeger y Rodger,1992)

Según el modelo de empresa flexible la utilización de mano de obra periférica, generalmente contratada en condiciones de precariedad, otorga beneficios adicionales para los empresarios. “Sin

embargo, el punto hasta el cual la creación de estructuras duales beneficia a las empresas parece probable que varíe considerablemente con el producto, las técnicas de producción, las condiciones del mercado y así sucesivamente” (Ibid.:31)

Una de las consecuencias de la extensión de los empleos atípicos ha sido el crecimiento de la inestabilidad en el empleo. Estudios realizados en Alemania y Francia a mediados de los ochenta (Choffel, Cramer, citados por OCDE,1987) analizan distintos factores que determinan la estabilidad en el empleo. En Alemania los estudios se adentran en la situación de la mano de obra sujeta a cotizaciones de la seguridad social durante los años ‘76 al ‘81. Las personas con trabajo estable eran los que habían ocupado el mismo empleo ininterrumpidamente durante este periodo; las que no habían estado desempleadas más de 30 días; las que no habían comenzado o dejado de trabajar durante el período del estudio, y las que habían sido remuneradas durante el tiempo en que no habían trabajado. Se aprecia también una correlación estrecha entre estabilidad y nivel de remuneración, es decir, en cada categoría profesional la estabilidad aumenta de forma paralela al nivel de ingresos.

En el caso de Francia los empleos más estables mayoritariamente son ocupados por hombres entre 35 y 55 años, en régimen de jornada completa. La estabilidad aumenta en relación con el nivel socioprofesional, y dentro de un mismo sector, aumenta con el tamaño de la empresa. Igualmente, se confirma la relación entre estabilidad en el empleo y nivel de remuneración.

Asimismo, se pone en cuestión la relación directa de la injerencia de las reglamentaciones europeas en temas de despido con el desempleo. Al respecto, se comprueba que la correlación entre tasas de desempleo elevadas y mercados laborales no rígidos no son una realidad globalizada; “los países nórdicos y Austria han mantenido bajos niveles de desempleo a pesar de tener mercados de trabajo ‘rígidos’” (Ibid.:87). También se resalta que se ha sobreestimado la libertad de los empresarios estadounidenses en materia de despido con relación a la de los empleadores europeos. Si bien los primeros tienen la posibilidad de adecuar sus plantillas a las necesidades de la demanda, deben respetar normas y procedimientos relativos a la antigüedad en el empleo, asignación del trabajo en la empresa y distribución de tareas, que encarecen los despidos y frenan las contrataciones. En tanto las distintas reglamentaciones europeas al respecto, repercuten en retardar el ajuste del empleo y hacer éste más caro. (Ibid.)³⁶

Así, el tema de la estabilidad en el empleo ha cobrado una relevancia de primer orden en la discusión sobre los impactos de la flexibilización del mercado laboral. Ello porque pone en contradicción el objetivo económico de la eficiencia de los mercados con el de la de equidad social. (OCDE,1987) En este sentido, por ejemplo, si la legislación relativa a seguridad social se aplica sólo a una parte de la mano de obra y no protege a los trabajadores a tiempo parcial, provoca una expansión de esta categoría en reemplazo de los contratos fijos, con lo cual se agudiza la dualización del mercado laboral.

³⁶ Para más antecedentes sobre el efecto de las reglamentaciones en materias de despido véase Lagos (1994).

Por último, como se ha indicado, las políticas gubernamentales han propuesto como otra fórmula para la generación de empleo la baja o supresión de los seguros de desempleo y modificaciones en las normativas sobre despido. Por ejemplo, en Francia, en 1994, las organizaciones empresariales y sindicales encargadas de la gestión del seguro de desempleo acordaron permitir la jubilación antes de la edad legal en los casos en que el trabajador cumplieran tres requisitos: cotizaciones de al menos cuarenta años, el consentimiento del empleador, y la contratación de otro trabajador en su reemplazo (OIT,1995). Sin embargo, la flexibilización de la legislación en tal sentido, en la mayoría de los casos, ha acentuado la situación de inestabilidad laboral y ha permitido la disminución de garantías básicas como los montos de indemnización y seguros de desempleo.

3.2.7 El empleo oculto

El “empleo oculto”, “empleo negro” o “sumergido”, es un fenómeno que ha sido parte de la estructuración de los mercados laborales, pero cuya magnitud y composición ha cambiado a lo largo de los años, potenciándose especialmente en los periodos de crisis económica. En tanto se materializa en una realidad *no visible*, que se encuentra tras los márgenes legales y normativos del mercado laboral “normal”, es un fenómeno tremendamente difícil de cuantificar. También, por el tipo de empleos que abarca, en muchas ocasiones se hace complejo distinguirlo de otras formas atípicas de empleo, sobre todo de las que se dan en las condiciones laborales más precarias. En este sentido, la economía sumergida es una fuente de distorsión importante en la medición de variables fundamentales del mercado laboral, como son el empleo y el desempleo.

Respecto a las causas de este tipo de empleo, existen opiniones que las ligan a la normativa laboral por la rigidez que impone del mercado laboral. (Fina,1991) De acuerdo a esta visión, “la economía oculta sería la respuesta de las fuerzas del mercado, que logran romper los límites impuestos por las reglamentaciones exógenas. Hasta cierto punto, además, la economía oculta sería el “modelo” a seguir, un ejemplo de trabajo eficiente, dinámico y en el que los ajustes se producen más por la vía de los precios que por la de las cantidades. En otras palabras, se trataría de un mercado de trabajo con plena flexibilidad” (Ibid.:171).

Para la OCDE (1987) los empleos ocultos son aquellos que no siendo necesariamente ilegales en sí mismos, no son declarados a las autoridades administrativas y evaden tanto las normas legales del ámbito laboral, los impuestos y/o las cotizaciones a la seguridad social. Según este organismo las principales causas por las que la demanda de este trabajo se esconde son la evasión de impuestos y cargas sociales, eludir la normativa laboral, utilización de colectivos de mano de obra más baratos, cuya explotación es posible precisamente por su aislamiento de la normativa laboral (inmigrantes ilegales, niños). De este tipo de mano de obra, la mayor parte de las empresas pequeñas son altamente dependientes. Existe gran cantidad de situaciones de “ocultamiento”, es decir, que no necesariamente el conjunto de las actividades que en ellas se desarrollan permanecen sin declararse (impuestos, cargas sociales, normas laborales, etc.). No obstante, los niveles de crecimiento de este tipo de empresas presentan un techo a largo plazo dado por el estancamiento de su desarrollo tecnológico y las dificultades para realizar nuevas inversiones.

También es una actividad heterogénea en cuanto a los sectores que abarca, el tipo de personas que la realizan, las condiciones de trabajo en que se da y los niveles de ingresos que se obtienen de ella. Pero en definitiva la actividad económica sumergida implica un ahorro de costes para la empresa y un aumento de sus niveles de competitividad a corto y mediano plazo.

La participación de los trabajadores en este tipo de empleos puede estar condicionado a una serie de razones voluntarias o involuntarias. Entre éstas, la evasión de impuestos y cargas sociales en el caso de las llamadas profesiones liberales o trabajadores independientes, los cuales tienen una gran variabilidad de ingresos y de jornada laboral; el inicio de una nueva actividad económica y que, por lo tanto, aún no esté consolidada la empresa; la realización de actividades de este tipo en forma transitoria, temporal o como mecanismo para complementar ingresos provenientes de un trabajo declarado; o por la necesidad de obtener ingresos mínimos para la sobrevivencia y la imposibilidad de acceder a un trabajo en el mercado laboral regular.

La OCDE (1987), siguiendo la tipología realizada al respecto por O'Higgins, sintetiza en cuatro las situaciones de empleo oculto que intentan demostrar la heterogeneidad del fenómeno así como la variabilidad de los sectores en los que se desarrolla con mayor frecuencia. Son: a) “cualificaciones principales”: se refiere a las personas que están capacitadas para efectuar actividades para las que hay mucha demanda, realizan extensas jornadas y suelen ocultar parte de su actividad. Dentro de los países de la OCDE en esta categoría se encuentran principalmente profesionales y técnicos; b) “fantasmas”: incluye a las personas que no trabajan, ni desean hacerlo en la economía formal, así sea porque no pueden (inmigrantes ilegales) o porque de hacerlo perderían algunas ventajas económicas; c) “emprendedores”: personas que inician una nueva actividad económica y que en una primera fase no la declaran, y d) “sin cualificaciones”: individuos con poca formación y de baja capacitación por lo que se encuentran en peores condiciones para competir en el mercado laboral formal, por lo cual no tienen opción a empleos que no sean ocultos, ni otra forma para proveerse de medios de sobrevivencia. Las dos últimas categorías abarcan a los empleos peor remunerados y de mayor situación de precariedad.

Así, la composición de este mercado está dualizada y tiende a la agudización de las desigualdades sociales. Ello porque, por una parte, existe un segmento que reúne a personas que ya trabajan y obtienen ingresos secundarios a través de esta vía, realizan el trabajo en condiciones óptimas, con elevados niveles salariales y protección de la seguridad social (autofinanciada), y por otra parte, se encuentra un segmento que de esta fuente obtiene sus únicos ingresos, siendo sus condiciones de empleo extremadamente desfavorables y precarias.

3.3 Efectos de la reestructuración económica

Sin duda el proceso de reestructuración económica guiado por el paradigma de la flexibilización ha generado múltiples cambios en el interior del mercado laboral y de la organización del trabajo, produciendo importantes transformaciones en la relación capital-trabajo, reconfigurando el marco productivo de la relación salarial pero también modificándola. Sin embargo, la extensión, profundidad, y naturaleza de los cambios dista de ser uniforme y unidireccional. Desde diversas

posiciones se cuestionan incluso la rotundidad de la ruptura económica en general y de los cambios efectivos en la organización del trabajo en particular. Hyman (1994) destaca al respecto que en el análisis de la nueva situación existente en el orden económico no debe perderse la perspectiva de la historia como un proceso continuo en el cual los saltos de una fase a otra no son absolutos, permaneciendo siempre elementos de continuidad entre las sucesivas etapas.

A ello añadimos que los elementos de continuidad, efectivamente perceptibles, tienen que ver con cuestiones esenciales del modo de producción capitalista y con principios que rigen la actividad productiva bajo este modo de producción: formas de acumulación de capital, uso intensivo de la fuerza de trabajo, maximización de la productividad, relaciones laborales basadas en intereses "antagónicos", etc..

Siguiendo a Hyman, los cambios registrados afectan al "contexto, carácter y conceptualización del trabajo" (1994:385), pero cabe plantearse si los cambios asociados a la flexibilización del mercado laboral y de formas de organizar el trabajo denotan una transformación socioeconómica honda, que impliquen una drástica ruptura respecto a prácticas anteriores. Distintos autores han analizado esta profundidad de los cambios a la luz de sus investigaciones empíricas. De sus conclusiones se desprenden argumentaciones que los posicionan en diferente grado frente ésta. Para algunos, la radicalidad de las transformaciones permite hablar de una nueva forma de organizar el trabajo y del surgimiento de un nuevo tipo de relaciones laborales. Para otro grupo de autores los cambios son limitados y parciales, por lo que niegan que la ruptura industrial permita referirse a la aparición de una forma completamente nueva de organización del trabajo. Finalmente, otros desde una perspectiva más escéptica aún, señalan que, en los hechos, los cambios son insignificantes como para hablar de una nueva fase en el desarrollo del capitalismo.

Para develar el impacto real de las transformaciones globales, como señala Elger (1994), se debe analizar la profundidad y el alcance de los cambios en la flexibilidad de la fuerza de trabajo *en los lugares de trabajo, particularmente la ampliación efectiva de las tareas y la especialización múltiple, las relaciones entre la flexibilidad en el lugar de trabajo y la seguridad en el empleo, las formas de cooperación, aceptación, consenso u oposición al cambio, las desigualdades en éste y los ensayos innovadores*. Para ello se deben buscar las tendencias dominantes del proceso, reconociendo la heterogeneidad del cambio y la reestructuración, y las importantes particularidades entre las distintas zonas geográficas, sectores económicos, puestos de trabajo y sexos.

Pero también las transformaciones deben buscarse y evaluarse más allá del espacio físico donde se desarrolla la actividad productiva. El empleo afecta a la integridad de la vida de las personas y no sólo porque de ella se obtengan los medios que posibilitan la sobrevivencia material, sino porque también la percepción sobre el mismo, las condiciones en que se desarrolle, los vínculos ahí establecidos, es decir la experiencia laboral global, tiene una poderosa ingerencia en la vida cotidiana de los sujetos, afectando sus pautas de comportamiento, de bienestar material, social y emocional y sus expectativas de futuro. Ello implica adentrarse en el ámbito sociocultural presente en la actividad productiva y reproductiva.

La reestructuración industrial

Uno de los resultados centrales de la evolución del proceso económico desde la década de los setenta ha sido la reestructuración del sector industrial.³⁷ En este proceso han sido factores de primer orden, como hemos reiterado, la necesidad de las empresas de adaptarse a las nuevas necesidades de la demanda, reducir sus costes, adecuar las estructuras internas a las presiones externas dadas por la creciente competencia internacional de los mercados, reformular las formas de control sobre la mano de obra y los mecanismos de obtención del trabajo efectivo y elevar la productividad a fin de maximizar las ganancias del capital.

Una consecuencia fundamental de este proceso, como hemos subrayado, ha sido el cambio de las estrategias empresariales, las cuales han tendido al modelo de empresa flexible, la disminución de su tamaño, la fragmentación, la proliferación de empresas subcontraristas, el aumento del trabajo por cuenta propia y el de las pequeñas empresas, éstas últimas potenciadas por las políticas gubernamentales que fomentan el desarrollo de una "cultura de empresa". Proceso que ha desembocado en una nueva división del trabajo entre empresas. (Castillo,1996).

La práctica de la subcontratación se ha extendiendo en variados sectores de la economía, sobre todo en ámbitos como seguridad, alimentación, aseo, contabilidad, asesorías jurídicas y análisis de datos. Ello obviamente ha estado motivado por la reducción de costes fijos y variables para las empresas contratantes y el desprendimiento de una serie de obligaciones legales para con los trabajadores.

La subcontratación origina profundos cambios en el interior del mercado laboral, generando un mercado heterogéneo y segmentado. Se refuerza así el desarrollo del empleo a doble escala, por una parte, se encuentran empresas centrales caracterizadas por relaciones laborales reguladas, una alta cualificación, capacitación permanente y remuneraciones relativamente altas. Y por otra, se encuentra un mercado de empresas periféricas (pequeños y medianos subcontratistas) con bajos salarios, irregulares condiciones contractuales, alta rotación, baja estabilidad, precarización de las condiciones laborales. Ello "aumenta las utilidades económicas tanto de los empresarios contratistas como de las empresas centrales que contratan (que a veces pueden ser los mismos, aunque jurídicamente sean diferentes), contribuyendo a la polarización entre un mercado moderno y uno taylorizado" (Calderón,1998:83). Asimismo, la contratación externa sirve para reducir los salarios y desmejorar las condiciones de trabajo, sin ninguna disminución compensatoria de carga de trabajo, sin acceso a formación o ascenso.

El hecho de que se consoliden colectivos diferenciados de trabajadores en una misma empresa que poseen distintos beneficios producto de sus diferentes relaciones contractuales, tiene repercusiones

³⁷ Cabe destacar que el proceso de fragmentación de las empresas no implica la fragmentación del capital: "las absorciones y adquisiciones de empresas se han registrado tanto dentro de los límites nacionales como en el ámbito internacional. No hay ninguna prueba que demuestre que el pequeño capital ha incrementado su poder ni que el proceso de formación de las pequeñas empresas sea indicativo de una tendencia hacia la redistribución de la riqueza del gran al pequeño capital. No hay ninguna contradicción cuando se afirma que el número de las unidades de producción en pequeña escala ha aumentado (independientemente de que sean subsidiarias, subcontratadas, dependientes o independientes del gran capital), mientras que el capital se ha ido concentrando cada vez más" (Rainbird,1994:304).

en la relación entre los propios trabajadores pues las diferencias tanto de salarios como de condiciones laborales son fuentes de potenciales tensiones y conflictos.

Otra de las consecuencias de la subcontratación es que "se atomiza el concepto de empresa, como contraparte y nexo real de la estructuración del sindicato, en un mismo centro de actividad económica, surgiendo una multiplicidad de empleadores en una sola unidad productiva, ya sean reales o ficticios, pero legalmente válidos" (Aravena, citado por Calderón, 1993:82). Asimismo, la viabilidad legal sobre la existencia de múltiples empleadores para una gran cantidad de trabajadores que realizan sus labores en el mismo espacio físico, incide en el debilitamiento del movimiento sindical. De ahí que también en los motivos de la descentralización productiva se encuentren motivaciones antisindicales de los empresarios.

Las mujeres son la categoría de la población económicamente activa más proclive a la subcontratación. Para las empresas representa una ventaja su contratación en las condiciones de eventualidad, que suele tener la subcontratación, incluso al tener un salario equiparado al de los hombres. Los estudios indican que las mujeres subcontratadas representan una menor carga social para los empleadores, participan menos en asociaciones sindicales, muestran una mayor disposición a interrumpir sus carreras profesionales, a reconvertirse laboralmente, a flexibilizar sus horarios de trabajo a fin de compatibilizar su vida laboral con el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares. (The Economist, citado por OIT, 1992)

Sin embargo, ello no implica que las mujeres tengan una inclinación "natural" o necesariamente voluntaria hacia los trabajos más flexibles sino que es una de las pocas opciones que tienen en un mercado laboral en el que, históricamente, han sido primero excluidas y luego discriminadas.

Estos procesos de fragmentación y de descentralización que dan pie a la proliferación de la subcontratación, sin embargo, no son fenómenos totalmente nuevos puesto que han caracterizado la conformación de algunos sectores. El elemento distintivo es el peso que adquieren en el interior de la estructura productiva.

El aumento de las pequeñas empresas también ha sido uno de las consecuencias de la reestructuración del sector industrial. Su formación caracteriza los períodos de recesión, momentos en los que los empresarios definen el cierre total o parcial o la reducción de las operaciones expulsando sino a la totalidad, a gran parte de su plantilla. Este contexto, de desempleo masivo al que se une la disponibilidad de dinero por parte de los trabajadores despedidos producto de las indemnizaciones, es propicio tanto para la formación de las pequeñas empresas como para la actividad por cuenta propia. Ello evidencia que se *opta* por este tipo de actividades ante la falta de otras alternativas económicas.

Los Estados, por su parte, han creado un entorno favorable a la pequeña empresa a través del impulso de una serie de instrumentos económicos y facilidades fiscales. Entre éstas: políticas de desgravación fiscal, desregulación de las actividades empresariales, reducción de las cargas patronales, privatizaciones, subvenciones a las pequeñas empresas, políticas de empleo que estimulan la creación de éstas y el autoempleo. Este es el marco en el que se desarrolla la denominada "economía de empresa", que en términos sintéticos implica una fuerte reducción del Estado del bienestar, la

disminución de los niveles de tributación y ampliación del derecho de propiedad privada. (Johnson,1994)

Para sus impulsores la economía de empresa representaría un orden industrial nuevo en el que destaca el control de los obreros sobre el proceso de trabajo. Su fomento es considerado "como estrategia alternativa de empleo local, preferible en términos sociales y económicos a la incentivación de la inversión de las grandes compañías internacionales móviles" (Ibid.:366). En este sentido, el crecimiento de las pequeñas empresas y el aumento del número absoluto de los trabajadores por cuenta propia, forman parte de "una estrategia coherente de la mano de obra, cuyo resultado es un endurecimiento de la explotación y el deterioro de las condiciones en que se realiza el trabajo" (Rainbird,1994:304).

Estas diversas medidas económicas y políticas se complementan con el estímulo a la "cultura de empresa", lo que supone un acervo ideológico que incita la autosuficiencia, el individualismo y la iniciativa empresarial (Felstead,1994), factores *deseables* para la creación de una pequeña empresa.

La incitación a la creación de pequeñas empresas es consecuencia así de la reformulación de las políticas económicas donde la empresa ha adquirido una centralidad fundamental, puesto que para este tipo de políticas el elemento fundamental es la potenciación de la oferta, al revés de lo que fueron las políticas keynesianas de las décadas pasadas. (Bilbao, en Prieto,1999)

Según el planteamiento del modelo de la especialización flexible, las pequeñas empresas estarían en mejor situación para sortear las crisis económicas al carecer de los elementos burocráticos y rígidos característicos de las grandes empresas y al disponer con mayor facilidad de sistemas alternativos de producción y distribución flexible y de tecnología microelectrónica, lo cual le otorgaría dinamismo y mayor capacidad de adaptación de las variaciones de la demanda.

Pero este modelo es cuestionado y contradicho por gran cantidad de estudios, que reflejan una realidad alejada del tipo ideal planteado. Tanto el empleo por cuenta propia como las pequeñas empresas, formas de empleo consideradas características de la nueva flexibilidad en el marco de la llamada "economía de empresa", son por naturaleza precarias y mantienen una relación de subordinación con el gran capital. En las pequeñas empresas se presenta una diversidad de situaciones de empleo que dan origen a otras tantas relaciones de producción: eventuales, externos, y propietarios, pero para éstos últimos la propiedad sobre los medios de producción no implica una gran escala de capitalización por lo que se encuentran lejos de poder ser considerados como "empresarios capitalistas" (Rainbird,1994:304).

En un estudio realizado por Rainbird (1994) sobre las pequeñas empresas británicas, dentro de las ventajas que los propios empresarios le atribuyen a su condición, se encuentra la inexistencia de supervisión directa y de disciplina laboral, la posibilidad de autocontrolar las horas de trabajo y el entorno en que desarrollan la actividad productiva, la "sensación" de producir para uno mismo, y una experiencia global y no parcializada del trabajo, elementos que son reforzados desde el exterior por los estímulos al espíritu de empresa. Sin embargo, se evidencia que los pequeños empresarios trabajan un

número de horas superior al de un asalariado a tiempo completo, a pesar de lo cual obtienen un salario de subsistencia.

Otros estudios advierten también que el crecimiento de las pequeñas empresas está asociado a bajos salarios y extensos horarios de trabajo más que a la creatividad y al uso de maquinaria especializada. De tal forma que, para este tipo de empresas la flexibilidad sólo representa la capacidad de sobrevivir utilizando el trabajo familiar y/o mano de obra barata, la autoexplotación, la evasión de impuestos y de las cotizaciones a la Seguridad Social y el mantenimiento de bajos gastos generales. (Amin,1994) Tampoco se produce la "liberación" de la mano de obra respecto al antiguo sistema de producción, puesto que, en la gran mayoría de las ocasiones, el empleo en las pequeñas empresas constituye una forma encubierta de trabajo asalariado. (Rainbird,1993)

Si bien las pequeñas empresas han registrado un aumento significativo, sobre todo desde principios de la década de los ochenta, el crecimiento de la importancia relativa de éstas, como lo ejemplifica el caso del Reino Unido, ha sido menos relevante de lo que se ha sostenido. El estudio de Johnson (1994) demuestra que es un error considerar este tipo de empresas como factor gravitante en la creación de empleo. Efectivamente, en primera instancia se produjo un crecimiento vertiginoso, pero muchas de ellas desaparecieron, y de las restantes se mantuvieron pequeñas o tan sólo en condiciones de sobrevivencia. De ahí que este autor afirme que, en definitiva, este tipo de empleo es menos seguro que el asalariado.³⁸

3.3.1 Impactos de la flexibilización laboral

De la literatura analizada en podemos sintetizar la mayor parte de los impactos de la flexibilización laboral. Para ellos hemos sistematizado las medidas en que la ésta se materializa, a fin de determinar sus efectos positivos y negativos sobre los distintos agentes que se ven involucrados en el proceso: el mercado laboral, la empresa y los trabajadores.

La información ha hemos dividido siguiendo la clasificación expuesta en el capítulo 1 sobre los tipos de flexibilidad y sus correspondientes medidas. En ella subdividimos los tipos de flexibilización en cuantitativa (numérica), cualitativa (funcional) y de costes laborales.

³⁸ Para más antecedentes sobre la pequeña empresa italiana y su evolución, véase Amin (1994), entre otros.

Los tipos de flexibilidad y el impacto de sus medidas

Tipo de flexibilización	Medidas	Impacto / consecuencias		
1.Cuantitativa (volumen producción/ volumen plantilla)		Mercado de trabajo (general)	Empresa	Trabajadores
1.1 Externa	*proliferación contratos temporales	*segmentación del mercado laboral	*ahorro en costes laborales fijos y fijos *adecuación de la dotación a la demanda (efecto que se repite en todas las medidas de flexibilización cuantitativa) *control de la disciplina laboral	*inestabilidad laboral *irregularidad de ingresos *precarización del empleo *fragmentación del mercado laboral interno
	*modificación normas despido individual y colectivo	*merma recursos de Seguridad Social	*ahorro en costes laborales fijos y variables *refuerza control sobre la mano de obra	*inestabilidad laboral *precarización del empleo
	*modificación de edades de entrada y salida del mercado laboral	*desaprovechamiento de mano de obra experimentada * merma recursos de la Seguridad Social	*ahorro en costes laborales	*acorta el ciclo de participación económica *problemas psicológicos/familiares por temprana desocupación

	*externalización/ subcontratación	*atomización del concepto de empresa *desperfil de la relación laboral clásica *fragmentación de la cadena productiva *merma recursos de la Seguridad Social *segmentación interna y externa del mercado laboral *empleo atípico	*ahorro de costes laborales *transfiere responsabilidades legales *mejora control interno	*dualiza categoría de trabajadores *potencia conflictos entre los trabajadores *desmotivación por el trabajo *desincentiva sindicalización
1.2 Interna (mercado laboral interno)	*movilidad de los centros de trabajo		*ahorro de nuevas contrataciones *ductilidad de la fuerza de trabajo	*inestabilidad en el puesto de trabajo *puede ser utilizado como una medida antisindical
	*despidos temporales		*ahorro de costes fijos *evita pérdidas por fluctuaciones de la demanda	*inestabilidad laboral *vulnerabilidad económica
	*adaptación jornada laboral (horarios “insociales”)		*mejora control de la fuerza de trabajo *optimización uso capacidad instalada	*aumento de la intensidad del trabajo *problemas de salud *incompatibilidad con vida familiar y social
	*adaptación de las licencias de vacaciones		*ahorro de costes por fluctuaciones en la producción	*perjudica vida familiar tradicional

2. Cualitativa (Organización del trabajo y la producción)	*producción “justo a tiempo”		*elimina porosidad laboral *aumenta productividad *optimiza utilización de recursos humanos y capacidad instalada	*intensificación del trabajo *aumenta rendimiento
	*círculos de calidad (grupos de producción, células flexibles)	*mejora calidad de la producción	*aprovecha “saberes” obreros *eleva calidad de producción	*fomenta control entre trabajadores *intensificación del trabajo *aumentaría participación de trabajadores en proceso productivo
	*movilidad ocupacional	*abarata coste de la fuerza de trabajo	*ahorro en nuevas contrataciones *ductilidad de la fuerza de trabajo	*aumento de funciones *intensificación del trabajo *descualificación *estimula competencia entre trabajadores
	*recualificación profesional	*reconfigura categorías profesionales	*busca obtener fuerza de trabajo cualificada	*reducción de categorías *eliminación de sindicatos de oficios *acentúa dualidad en las cualificaciones del mercado laboral *mejora cualificaciones de un segmento del mercado laboral
	*políticas de cooperación y participación	*pretende mejorar relaciones laborales	*mejora control interno de la fuerza de trabajo	*eleva participación de trabajadores en proceso productivo
3. Costes laborales				

3.1 Macroeconómica	*políticas de moderación salarial	*pretende creación de empleo	*ahorro de costes salariales	*disminución de remuneraciones
	*variación del salario por sector o empresa	*pretende creación de empleo *segmentación del mercado laboral interno y externo	*ahorro de costes salariales	*competitividad entre trabajadores
	*establecimiento unilateral del salario		*potencia autoritarismo empresarial	*anula fuerza sindical
	*eliminación de los salarios mínimos	*fomenta búsqueda de empleo	*disminución cantidad salario base	*deteriora niveles salariales
	*eliminación de prestaciones por desempleo	*ahorro de fondos de Seguridad Social	*ahorro de costes laborales	*precarización desempleo
	*modificación normas fiscales y sociales de las empresas	*merma recursos de Seguridad Social	*ahorro de costes laborales	
3.2 Microeconómica	*salarios según rendimiento	*mejora de productividad	*aumento de productividad	*inestabilidad salarial *dificulta negociación colectiva *desincentiva sindicalización

	*doble escala salarial	*adecuación al nivel de salarios de mercado	*mejora control interno *disminuye costes salariales *aumento de competitividad	*segmenta mercado interno de trabajo *potenciales tensiones entre los trabajadores *desmotivación en el trabajo
	*distribución de beneficios según participación		*aumento de productividad	*fomenta competitividad entre trabajadores *inestabiliza salarios *intensifica trabajo
	*congelamientos salariales		*evita pérdidas por fluctuaciones de demanda	*precariza presupuesto familiar
	*sustitución de pago de horas extraordinarias por tiempo		*ahorro de costes salariales variables	*aumenta tiempo de ocio

Fuente: elaboración propia.

En el presente capítulo hemos distinguido tres etapas históricas en el curso de la evolución del mercado laboral. La primera se refiere al proceso de institucionalización de las relaciones laborales a partir del asentamiento del modo de producción capitalista. Este periodo se inicia con la revolución industrial que implicó, en lo fundamental, la separación de los trabajadores de la propiedad de los medios de producción, la libertad formal de las personas para vender su fuerza de trabajo y el crecimiento del capital disponible para adquirir dicha fuerza de trabajo. Con ello se inicia el proceso de asalarización y de la constitución de la relación salarial. Es en torno a esta relación que se naturaliza el mercado laboral.

La segunda etapa comprende el período de vigencia de la relación salarial de tipo fordista tras el paso de la organización artesanal a la industrial. A finales del siglo XIX y principios del XX de la búsqueda de una racionalidad en la organización del trabajo que centrara el poder sobre el proceso productivo en la dirección de la empresa y no en el obrero, nació el taylorismo y seguidamente el fordismo. Estas formas de organización no sólo implicaron un nuevo tipo de organización del trabajo y de la producción y una modificación en el marco de las relaciones laborales, sino también un nuevo modo de acumulación capitalista basado en el uso intensivo de la mano de obra y centrado en la producción en masa y el aumento de la productividad. De ahí que estas formas afectaran a la propia relación entre las clases sociales.

A partir de la posguerra se consolida la relación salarial fordista tras el “pacto social” tripartita; entre trabajadores, empresarios y Estado. Los primeros *accedieron* a circunscribir sus reivindicaciones al ámbito salarial, los segundos se *comprometieron* a desarrollar una política salarial que compensara los aumentos de productividad y los llamados Estados del bienestar implementaron políticas económicas keynesianas y de protección y seguridad social. Las nuevas formas de producción posibilitaron un crecimiento sin precedentes de las economías industrializadas, dando paso a la llamada “edad de oro”. En este contexto, se afianza una sociedad salarial caracterizada por la seguridad en el mercado de trabajo, en el empleo, en el puesto de trabajo y en los ingresos. Hemos apuntado que el concepto de sociedad salarial es fundamentalmente un término eurocéntrico que no permite la universalización de su uso a otras realidades de países occidentales como los latinoamericanos, por ejemplo.

La tercera etapa estudiada comprende la crisis económica de escala mundial que se inicia a principios de la década de los setenta. Respecto a sus causas existen diversas lecturas, así como también son divergentes las interpretaciones respecto al carácter del nuevo modelo de crecimiento. Lo cierto es que a partir de entonces se ha abierto una nueva etapa marcada por la reestructuración de la economía que ha dado paso no sólo a nuevas formas de organización del trabajo y de funcionamiento del mercado laboral sino también ha producido cambios fundamentales en la relación salarial fordista, obligando a un reposicionamiento de los actores involucrados. Los Estados han retrocedido en sus funciones de protección social, los sindicatos se ha debilitado en tanto instancias de presión y representación colectiva y los empresarios han asumido una posición ofensiva en las relaciones laborales.

El eje conductor de las vías de solución implementadas para la superación de la crisis ha sido la flexibilización del mercado laboral y de las relaciones sociales de producción. Esta se ha erigido como el nuevo e *inevitable* paradigma económico. En torno a esta salida se ha consolidado un nuevo pacto social, pero esta vez bipartito; entre empresarios y Estado. Se han originado así nuevos fenómenos económicos, sociales y culturales. Sin embargo, éstos no son unidireccionales ni homogéneos. Para determinar la extensión de los cambios y para comprender la profundidad de las transformaciones se requiere estudiar las particularidades históricas de los procesos dados en distintas sociedades. De ahí la pertinencia del estudio de caso contenida en la segunda parte de la presente tesis. Antes de adentrarnos en ello expondremos el marco de referencia metodológica, la manera en que hemos desarrollado nuestra investigación y las reflexiones que ello nos ha suscitado.

CAPITULO 3

METODOLOGIA

En el presente capítulo se expone el marco de referencia metodológica que se ha seguido en el desarrollo del presente estudio. En un segundo apartado, se *re-construye* el proceso de investigación y reflexiona en torno al camino que se ha seguido en el curso del estudio.

“... toda mirada sobre la realidad es un acto de selección, de construcción y de interpretación que se hace desde un sujeto en un contexto. Mirada que es anterior y posterior, al trabajo de organización técnica de las unidades operacionales”.

Luis Enrique Alonso, 1998

1. MARCO DE REFERENCIA METODOLOGICA

La metodología utilizada en una investigación constituye el enfoque con el que se abordan las problemáticas contenidas en ésta, así como el camino por el cual se pretende comprender, aproximar respuestas, proponer soluciones, explicaciones, o bien, generar nuevos problemas y preguntas. En otras palabras, es la orientación seguida para interpretar fenómenos, profundizar conocimientos y adquirir nuevos. Los métodos empleados son las herramientas necesarias para penetrar en la realidad abordada en la investigación. Tras la opción por una metodología y sus correspondientes métodos, existen premisas y supuestos teóricos que, en conjunto, dan cuenta de una determinada concepción de la realidad –la del investigador-, de los fenómenos que en ella ocurren y de los sujetos que participan en ella.¹

Los problemas sociales siempre pueden ser abordados desde múltiples perspectivas pues en sí mismos son multifacéticos, por ello su estudio requiere de diversidad metodológica. Ello no implica desconocer la particularidad que en términos metodológicos distingue a las disciplinas que integran las Ciencias Sociales, ni tampoco no tomar posición frente a una u otra y a sus supuestos subyacentes. Se trata más bien de utilizar la potencialidad de cada una de ellas para explorar al máximo la riqueza de los fenómenos sociales y de su análisis.

La aproximación a los hechos sociales no debe caer en el reduccionismo metodológico puesto que éstos no son sólo fenómenos que se pueden medir ni tampoco son meros significados que dan cuenta de la interpretación que los sujetos hacen de la realidad. Su comprensión debe articular su dimensión sociológica o sincrónica y su dimensión histórica o diacrónica. Así, los problemas multicausales requieren de diverso tipo de exploraciones. Asimismo, la premisa del análisis concreto de cada situación concreta debe atravesar todo el proceso de investigación. Y, asumir estos preceptos es adoptar una posición.

Un fenómeno social investigado no sólo tiene la capacidad de *reaccionar* ante el propio investigador, su complejidad es tal que “impone la penosa obligación de examinarlo por arriba y por debajo, por dentro y por fuera, por el antes y por el después, desde cerca y desde lejos; pesarlo, contarlo, medirlo, escucharlo, entenderlo, comprenderlo, historiarlo, describirlo, explicarlo; sabiendo

¹ Ibáñez (1993) descompone en tres niveles el proceso de investigación: el nivel tecnológico expresa el cómo se hace se hace una investigación, el nivel metodológico respondería al por qué se hace de tal o cual forma, en tanto que el para qué o para quién se realiza representaría el nivel epistemológico.

además que quién mide, comprende, describe o explica lo hace necesariamente, lo sepa o no, le guste o no, desde posiciones que no tienen nada de neutras” (Beltrán,1993:18). Esto lleva a plantear una segunda consideración desde la que hemos desarrollado el presente estudio; la perspectiva reflexiva, señalada por Ibáñez (1994), que envuelve al investigador, que subyace al proceso de investigación y a la investigación misma. Es decir, la conciencia personal de que el investigador es/soy parte del proceso que se investiga, rechazando así de plano una postura positivista frente a éste y a los fenómenos observados. El investigador siempre *carga/cargamos* con la propia subjetividad, con sus valores, creencias y prejuicios, los que, por cierto, no es necesario negar sino reconocer para poder *manejarlos*. Alonso alude a esta cuestión señalando que “el investigador no pone su subjetividad entre paréntesis, sino que, por el contrario, la integra de manera controlada en la investigación” (1998:28).

Por lo tanto, la visión del investigador, independientemente de su formación profesional, estará mediada por las diversas categorías a las que pertenezca: el género, la edad, la clase social y su posicionamiento político-ideológico. El mismo es parte del conjunto social que estudia y éste, como señala Beltrán, “no es natural en el sentido de que es el producto histórico del juego de las partes de que consta y de los individuos que las componen, siendo éstos a su vez también producto histórico del conjunto, y ello en una interacción inextricable de lo que el animal humano tiene de herencia genética y de herencia cultural” (1993:18).

Asimismo, en el presente estudio asumimos la investigación social como una *construcción interpretativa*, dada la ineludible selección y *re-construcción* que realiza el sujeto que investiga en el curso del proceso investigativo, puesto que “... toda descripción está mediada por la comprensión, y todo intento de narración pone en juego las capacidades interpretativas del receptor” (De la Fuente, citado por Alonso,1998:21).

Por su parte, el investigador es entendido como *sujeto en proceso*, observador reflexivo que se sitúa dentro del sistema formando parte de él y dando cuenta de las modificaciones que produce, en el sistema, su observación. (Ibáñez,1994) Para ello es necesario investigar también el lugar de partida de la investigación o el para quién o para qué se investiga (nivel epistemológico).

Por ello se requiere reflexionar sobre cómo se ha realizado el propio proceso de investigación; “al investigar el orden social transformo el orden social y me transformo yo. La transformación que se opera en mí es la medida de la transformación que se opera en la sociedad. Como la sociedad es un conjunto autoreflexivo, puede ponerse en correspondencia con una de sus partes (que soy yo). Un *sujeto en proceso* es la única *medida* de un *proceso social*” (Ibáñez,1993:72).

Partiendo desde estas consideraciones, las perspectivas metodológicas que hemos empleado en la presente investigación han sido diversas y, sobre todo, *complementarias*. Para sintetizarlas se ha seguido a Beltrán (1993) en su planteamiento de las cinco vías, o los cinco métodos, de acceso a la realidad social: el histórico, el comparativo, el crítico-racional, el cuantitativo y el cualitativo.

El *método histórico* hace referencia al estudio del curso seguido por los fenómenos analizados,

pero no desde la perspectiva que lo realizaría un historiador, sino como marco para la comprensión y explicación de la situación actual de los mismos. Es decir, como el estudio de la génesis de los procesos sociales e institucionales que han llevado a tal o cual estado de cosas. Desde esta perspectiva se recurre a la historicidad de los hechos sociales investigados puesto que éstos, huelga decir, no han surgido espontáneamente. No se trata de establecer una secuencia lineal y causal de hechos y efectos sino “de explorar en lo posible la variedad de instancias que hayan podido influir, condicionar o determinar el fenómeno ” (Beltrán,1993:19).

Este método lo hemos utilizado en la *re-construcción* del proceso de regulación y desregulación del mercado laboral. Ello ha permitido visualizar la relación de determinados fenómenos económicos, sociales y políticos con los modelos económicos que se han adoptado en distintos períodos históricos, así como las transformaciones sociales y/o culturales que han los han sucedido.

La perspectiva *comparativa* es resultado de la diversidad que presentan tanto las formas, los procesos, como las estructuras de los comportamientos sociales. La conciencia al respecto insta a examinar lo común y lo distinto que tienen los fenómenos en sitios y en épocas deferentes. Pero no se trata de tipificar y realizar taxonomías, sino de eliminar el etnocentrismo en las Ciencias Sociales en tanto en cuanto se pretende comprender problemas ajenos con categorías propias.

De esta forma se abre el camino para “desarrollar y comprobar teorías que sean aplicables por encima de las fronteras de una sola sociedad” (Holt y Turner, citados por Beltrán,1993:24). En otras palabras, se posibilita el relacionar teorías con referentes empíricos distintos de los que se nutrieron los constructores de éstas o comparar fenómenos de diferente tiempo y espacio, así como teorías y hechos sociales, prestando atención a la semejanza en las estructuras de los fenómenos y los contextos históricos y culturales comparados. Ello requiere también superar el nivel descriptivo y establecer relaciones entre los hechos sociales.

La perspectiva comparativa ha sido utilizada para analizar las semejanzas y las diferencias en la evolución del capitalismo en el ámbito europeo, con el curso que ha tomado en Chile. Este país, al igual que la mayoría de los países latinoamericanos, históricamente se ha caracterizado por su situación de dependencia del curso de la expansión capitalista a escala global. También ha servido para interpretar los cambios que se han producido en el ámbito de la organización del trabajo y la producción a la luz de las teorías sobre la reestructuración económica actualmente imperantes; comparar los fundamentos, las condiciones en que se han dado y sus resultados empíricos.

La utilización del *método crítico racional* implica desmarcarse de la postura científica positivista que se plantea desde fuera de la realidad social, a la que se pretende analizar sin reflexionar en torno a los fines mismos de la actividad científica y sobre los propios fines sociales, adjudicándole así un papel meramente instrumental a la razón. Por contraposición, se plantea la utilización de la crítica y la racionalidad científica en la consideración de los fines, asumiendo la actividad valorativa que conlleva esta práctica en el estudio de los fenómenos sociales. Esto implica rescatar un papel normativo para las ciencias sociales pero no en cuanto dictaminadora de valores universales o de

imponedora de determinadas posiciones políticas, sino de cuestionar críticamente los fines sociales y los valores que éstos contienen.

La perspectiva que supone este método subyace a lo largo del conjunto de la investigación realizada. El planteamiento del tema de la flexibilización laboral, y particularmente de sus consecuencias, supone una visión crítica del mismo. Es un cuestionamiento a esta *opción* económica-ideológica, a esta forma de acción económica, no sólo como instrumento de adecuación del ámbito productivo a las nuevas condiciones de mercado sino en tanto modo de acción social; modelo de *orden social*.

Por su parte, el *método cuantitativo*, también denominado distributivo (Ibáñez,1993), permite determinar las magnitudes de los fenómenos en estudio o de alguno de sus aspectos, a través del análisis de datos preexistentes o generados en el curso de la investigación. La cuantificación permite dimensionar cuestiones tales como la relevancia absoluta o relativa del fenómeno investigado en el contexto en el que se desarrolla, establecer indicadores que permitan compararlo con otros similares u observar su evolución, recurrencia y variabilidad en el curso de un periodo de tiempo determinado. Asimismo, “puede servir de apoyo al suministrar datos sobre la regularidad de los comportamientos y sobre la formación de pautas estables de conducta para la *interpretación* de la acción social, en cuanto que comportamiento orientado por fines y metas racionales” (Alonso,1998:41). Pero cabe consignar que son datos secundarios para la interpretación y la comprensión de actitudes y representaciones de los fenómenos sociales, es decir, tienen más bien carácter descriptivo.

En el curso de nuestro estudio hemos recopilado diversas fuentes secundarias como censos industriales, series estadísticas sobre temas de fuerza de trabajo, sindicalización, negociaciones colectivas, oferta y demanda del mercado laboral, indicadores sociales, etc.. Su análisis nos ha permitido construir indicadores que permiten apreciar la evolución cuantitativa de los fenómenos abordados a lo largo del período abarcado por la investigación.

Finalmente, el enfoque *cualitativo*, o estructural (Ibáñez,1993), pretende adentrarse en la búsqueda de los sentidos y significados compartidos de los hechos sociales expresados a través del lenguaje o el discurso de los sujetos. Estos constituyen parte de la realidad, por lo tanto deben ser entendidos para explicarla, comprenderla y aprehenderla. Esta comprensión es fundamental para *re-construir* los procesos sociales. De esta forma se pretende relevar la subjetividad de los sujetos involucrados en la investigación.

Desde esta perspectiva, la investigación social se centra en el análisis de “cómo la gente construye y vive su propia cotidianidad, manteniendo y mediatizando las estructuras de la sociedad” (Alonso,1998:27), así como en el análisis de los efectos reales que esos discursos producen. En palabras de Ortí, lo cualitativo sirve para “captar (...) analizar e interpretar los aspectos significativos diferenciales de la conducta y de las representaciones de los sujetos y/o grupos investigados” (1993:195). Por ello se liga a la *investigación motivacional profunda*, es decir, a la búsqueda de las razones que permitan la comprensión de la acción de los sujetos.

Así, los *hechos sociales*, entendidos como acciones o acontecimientos, “se registran, se correlacionan, cuantifican y estructuran (mediante censos y/o encuestas estadísticas formalizadas)” (Ortí, 1993:171). En tanto que los *discursos*, entendidos como “texto producido por alguien en situación interpersonal”, para poder ser comprendidos “se interpretan y analizan, bien a partir de cualquier texto (...) o mediante la producción de los propios discursos” (Ortí,1993:171). Pero tanto los *hechos* como los *discursos* componen y configuran la realidad social y se potencian mutuamente haciendo posible su comprensión y explicación. Asimismo, “...si bien la producción y análisis de discursos (mediante entrevista abierta o discusión de grupo) contribuye a la contextualización significativa de los hechos observados, la contrastación empírica de los mismos condiciona, limita y localiza -en el ‘campo de las fuerzas sociales’- la representatividad real de los discursos de individuos y grupos” (Ibid.:173).

Por ello esta contrastación empírica de los *hechos* a través de técnicas cuantitativas, junto con el análisis de los *discursos* mediante técnicas cualitativas son complementarias, puesto que si bien las dos apuntan a dimensiones distintas permiten el abordaje más completo de un mismo problema social. De ahí que la discusión teórico-metodológica sobre la preponderancia de lo cualitativo o lo cuantitativo sea carente de sentido.

En la presente investigación hemos utilizado técnicas cualitativas para recoger los discursos de los actores involucrados en la misma a fin de analizarlos y, a partir de ello, desvelar la *representación social*² que éstos hacen de los hechos sociales contenidos en el problema de investigación.

Considerando que los discursos “entrañan (...) la existencia de las significaciones culturales de la *comunicación simbólica*, estructurada por un *sistema de signos intersubjetivo* o *lenguaje* y atravesada por el *sentido subjetivo* (consciente o no consciente) del actor hablante” (Ortí,1993:172), es necesario tener presente que las técnicas cualitativas contienen el riesgo de caer en un pansemiologismo “que atribuye tácitamente a las *estructuras lingüísticas* la condición de matriz estructurante de los procesos sociales (trivializando su determinación o condicionamiento por los procesos de producción *material* de los bienes y de los mismos individuos), así como de los conflictos afectivos de la personalidad” (Ibid.:173). En este sentido, el discurso “es algo más que una actualización o concreción de un sistema de signos, es una representación de la realidad realizada por un sujeto social”. (Alonso,1998:25).

Los discursos requieren ser comprendidos e interpretados (Ricoeur, en Ortí,1993) y no pueden ser cuantificados. Por y para ello, en el presente estudio hemos recurrido al *análisis sociológico de discurso*³. Se pretende con esto no recurrir a un análisis psicoanalítico o semiológico del discurso, sino

² Por representación social entendemos “un sistema de valores, ideas y prácticas que cumplen una doble función. Primero establecer un orden que permite a los individuos orientarse en su mundo social y ‘aprehenderlo’; y segundo, facilita la comunicación entre los medios de una comunidad, proporcionándoles los códigos para nombrar y clasificar los diversos aspectos de su mundo, así como su historia individual y grupal” (Jodelet, citado por Alonso,1998:25)

³ Para un análisis de discurso de tipo cuantitativo véase Berelson (1971). Para los distintos tipos de funciones comunicativas del discurso, véase Aguila y Montoro (1984).

relacionar “la orientación ideológica de los discursos con la génesis y reproducción de los procesos sociales” (Ortí,1993:184). Desde esta perspectiva, se entiende que el contexto de la interpretación del discurso “está representado por una visión global de la *situación y del proceso histórico* en que emergen los *discursos ideológicos* analizados (...). De aquí que las *interpretaciones sociológicas del discurso* sean *interpretaciones pragmáticas* (...) que buscan relacionar ‘lo que el sujeto dice’ con su articulación en el campo de las prácticas sociales efectivas..., desde el punto de vista de unos determinados objetivos de la investigación sociológica en curso (...)” (Ibid.).

De esta forma el análisis sociológico del discurso, *pragmático* como lo denomina Ortí, o *contextual* (Díez Pacheco y Cruz Martínez, en Alonso,1998:212)⁴, pretende desvelar “los procesos y conflictos sociales reales de la situación histórica que lo engendra y configura” (Ortí,1993:184). Se diferencia así del análisis estructural *de textos*, es decir, éste “no es un análisis formal del sistema de funciones y de posiciones inmanentes al texto-, sino una búsqueda de los factores que han generado la visión del mundo y las reglas de coherencia que estructuran el universo del discurso. De lo que se trata, en suma, es de observar cómo la realidad social construye los discursos y cómo los discursos construyen la realidad” (Alonso,1998:201).⁵ Los discursos contienen, entonces, *re-construcciones* personales de los hechos de la realidad, es decir, subjetivos, pero no por eso menos *reales*. Si es la interpretación que los sujetos hacen de la realidad, su conducta individual y colectiva estará orientada por ésta.

Para la *recolección* de los discursos, la herramienta elegida ha sido la *entrevista semiestructurada o abierta*⁶. Esta es un tipo de entrevista que supone el contacto interpersonal del entrevistado con el entrevistador, en condiciones -teóricamente- controladas. Es decir, es un “proceso comunicativo” (Alonso,1998:66) a través de la cual se pretende indagar en “las motivaciones personalizadas de un caso individual frente a cualquier problema social” (Ortí,1993:196). Con ella no se pretende desentrañar conflictos individuales de los sujetos entrevistados “sino *la forma social - cultural y de clase- de la estructura de su personalidad* y los condicionamientos ideológicos de su proceso motivacional típico”. (Ortí,1993:197).

Por último, cabe considerar respecto al producto obtenido de la entrevista que ésta “sólo puede ser leída de una forma interpretativa, esto es, la información no es verdad ni mentira, es un producto de un individuo en sociedad que hay que localizar, contextualizar y contrastar. No hay lectura de la

⁴ Díez Pacheco y Cruz Martínez denominan el análisis sociológico de discurso como *análisis contextual* porque “los argumentos [del discurso] toman sentido en relación con los actores que los enuncian, enmarcados en un conjunto de fuerzas sociales en conflicto que los originan” (citados por Alonso,1998:212).

⁵ El *análisis de texto* y el *análisis de discurso* también se diferencian en que sirven a propósitos distintos y responden a lógicas diferentes: el primero busca la estructura subyacente en el enunciado, en tanto que el segundo se centra en la interacción y en el conflicto de los grupos sociales. “Si el texto es una materialización lingüística, un espacio de lo enunciado, el discurso es la fuerza de la enunciación. El texto es un objeto, el discurso en una práctica reflexiva, se hace de sociedad y hace, con otras prácticas, la sociedad”. (Alonso,1998:201)

⁶ Ortí (1993) llama a este tipo de instrumento cualitativo *entrevista abierta semidirectiva*. También considera dentro de esta categoría los grupos de discusión.

entrevista sin modelo de representación social, y por tanto, sus usos no se inscriben en un proyecto de análisis de la realidad que no está en la simple transcripción o acumulación de las fuentes, sino *en la construcción, por parte del investigador social, de una mirada propia sobre los materiales obtenidos*” (Alonso,1998:70, cursiva añadida).

2. EL PROCESO DE INVESTIGACION: *HACIENDO CAMINO AL ANDAR*

Toda investigación es un proceso de aprendizaje que en buena medida se construye *mientras* se avanza en ella. Hemos optado por una forma menos convencional para re-construir lo que ha sido el recorrido teórico y, fundamentalmente, práctico de la investigación puesto que es una manera más ilustrativa y esclarecedora del proceso y, sobre todo, más realista⁷. La definición del tema y el problema de estudio, el diseño de investigación, la selección de la metodología más idónea no es algo fácil, ni espontáneo, ni que esté *dado*. El curso de una investigación dista de ser un proceso lineal, cuya edificación se realiza a partir de una secuencia de etapas claramente delimitadas donde el paso a la siguiente fase supone el cierre de la anterior. Es casi imposible determinar con anticipación todas las eventualidades que sucederán, de ahí que al investigar se requiera una buena cuota de *flexibilidad*. A veces la investigación toma vida *por sí misma* y obliga a su reconducción y reformulación, de hecho, en muchas ocasiones el producto final difiere y/o desborda las intenciones y pretensiones originales.

Las herramientas teóricas y metodológicas no son los únicos instrumentos de los que nos dotamos como investigadores para abordar el proceso de investigación. Existen otros elementos que son tan importantes como esos e incluso, en determinadas ocasiones, más útiles aún. Entre éstos están la intuición, la paciencia, la humildad, el *sentido de la oportunidad*, el realismo personal, el pragmatismo y, sobre todo, la pasión por la investigación. El objeto de estudio se subordina a la acción investigativa, es una *excusa* para desarrollar ésta. Sin pasión difícilmente se superan los mil y un obstáculos que surgen en el camino, porque siempre un proceso de investigación está constituido por penas y glorias (por momentos más penas que glorias). Estos elementos suelen estar ausentes de los documentos o informes finales. Por ello, porque lo que hay tras las bambalinas es parte fundamental del proceso, lo hemos explicitado a continuación.

Todo proceso de investigación tiene distintas fases: unas son de abundancia total y otras de carencia; hallazgo de datos y apertura de ideas; vacío de datos y carencia de ideas. En otras palabras, los investigadores nos debatimos entre la alegría y el agobio, sensaciones que se alternan en el curso de la investigación. Obviamente lo más difícil de enfrentar es el agobio. Es cuando ninguna idea surge, cuando todas las puertas se cierran, cuando los plazos se vencen, cuando el Director no aparece, cuando hace mucho frío o cuando hace mucho calor. En esta fase todo es negro, muy negro. En estos

⁷ Enfatizamos más en los aspectos prácticos que ha supuesto la investigación debido a que son los elementos menos evidentes y más *ocultos* de la praxis investigativa. Sin embargo, son los que condicionan en una parte considerable el conjunto del proceso. También hemos optado por un tipo de escritura menos formal. Creemos que ello permite *acortar* la distancia entre el narrador y el lector, facilita la lectura del texto así como la transmisión más clara y realista de la experiencia. Esto último es, en definitiva, el objetivo del siguiente apartado.

casos el único consuelo que queda es enfrentarlo y asumir que es un *estado* que en algún minuto pasará. Tarde o temprano pasará: como la vida misma.

Como plantea Ibáñez (1993), el proceso de investigación puede ser abierto o cerrado a la información. Será cerrado cuando en este proceso la información producida se restrinja a la previamente contemplada en el diseño y viceversa. En este caso hemos optado por una estrategia de investigación abierta, es decir, hemos incorporando e integrado las informaciones no previstas y que sin desviarse de la problemática central de la investigación han aportado elementos relevantes para su comprensión.

2.1 Primera parte: *el qué y el por qué*

(Tiempo de realización: Junio, 1998-febrero, 1999)

La elección del tema

El *por qué* se estudia lo que se estudia puede responder a motivaciones tales como un encargo, las necesidades de la institución donde se trabaja, los requerimientos para un curso de la universidad, etc.. Los temas investigados pueden tener más o menos interés para quién los estudia; de hecho, no siempre suele coincidir el tema con nuestro interés personal. La investigación para la tesis doctoral puede constituirse en esas -pocas- oportunidades en que uno tiene la posibilidad de elegir un tema que de cuenta de las inquietudes personales y que las satisfaga plenamente. Si ello es así, la tesis se transforma en un pequeño-gran (sufrido y gozado) lujo. Este ha sido mi caso, más aún (o más bien *gracias a*) que durante tres años he disfrutado de una beca para estudios de postgrado.⁸ Sin duda tener resueltas las “condiciones materiales de subsistencia” es decisivo para la “creación intelectual” (libre)

Desde antes de terminar mis estudios de Licenciatura en Antropología, en 1994, en Chile, me relacioné con temáticas vinculadas al ámbito económico; mi tesina de licenciatura abordó las pautas de reproducción económico-sociales en un barrio urbano-marginal del gran Santiago. Al incorporarme al mercado laboral, antes de emprender viaje a la “Madre Patria”, continué en este campo de investigación a través de trabajos en mi universidad y en diversas consultoras.

Una vez en España, el tema de la tesis doctoral fue emergiendo paulatinamente durante el primer año de los cursos de doctorado. En su definición incidieron varios elementos. Si bien lo más *racional* habría sido profundizar y “agrandar” el tema que había desarrollado para el trabajo de investigación con que completaba los créditos de los cursos doctorales (tesina), se impuso la opción personal por trabajar sobre un tema que se refiriera a mi país. Si bien ello representaba dificultades de orden práctico, particularmente en lo que concernía a la disponibilidad de información bibliográfica, el trabajo de campo y un Director interiorizado en la situación chilena, preferí optar por adentrarme en el estudio de la realidad a la que regreso y en la cual continuaré desenvolviéndome profesionalmente.

⁸ Dado que la siguiente narración se trata de una experiencia, en lo sustancial, individual en el resto del presente apartado utilizaremos la primera persona.

Ello también representaba la posibilidad de retomar temáticas largamente postergadas por la contingencia laboral en los años anteriores al inicio del doctorado. El tema del Director fue subsanado satisfactoriamente buscando complementar la necesaria orientación con otros académicos de la UCM que conocieran más de cerca la situación chilena.

De la conversación con distintas personas de la universidad y de fuera de ella vinculadas al ámbito del empleo y de las lecturas realizadas en el marco de los cursos de doctorado, los temas relacionados con el mercado laboral y las transformaciones que ha sufrido en las últimas décadas capturaron mi atención. Paralelamente, a raíz de la investigación que realizaba para el curso de Arqueología Industrial (que luego se convertiría en mi tesina), me adentré en el estudio del taylorismo y el fordismo no sólo como tipos de organización del trabajo sino también como formas de regulación social, justamente las que correspondían a la etapa anterior a los cambios tras la reestructuración económica iniciada en la década de los setenta.

Por otra parte, tenía conocimiento de los profundos cambios que se habían producido en Chile a partir de la implantación del modelo neoliberal, tras el golpe militar de 1973. Sobre todo de sus repercusiones en el ámbito social como consecuencia de las grandes desigualdades que trae aparejado el modelo y de los cambios culturales que se han producido en el país, especialmente observables en los nuevos valores imperantes y formas de comportamiento de la sociedad chilena.⁹ (En otras palabras, la experiencia me hacía constatar lo tristemente cierto de la frase que dice que finalmente; “*la revolución fue capitalista, y la hizo la derecha*”).)

Al llegar a España no dejó de sorprenderme la visión de éxito del *modelo chileno*. Incluso para gente crítica con la dictadura el comentario recurrente era: “*Chile ahora está bien ¿no?* a pesar de *todo lo terrible que pasó*.” Imposible evitar pensar dos cosas. Primero: ¿de qué éxito del modelo se habla?, y segundo; que “*eso que pasó*” fue condición *necesaria* para la forma en que se implantó el modelo y para las consecuencias que vendrían después, y que además mucho de eso *no pasó* sino que *se quedó*.

Diversas lecturas de los cursos de doctorado me permitieron ver con claridad que los cambios en el ámbito laboral en Chile no sólo obedecían a “la obra de la dictadura” sino que se enmarcaban en el conjunto de las transformaciones del capitalismo a escala mundial. Sólo que éste fue el país pionero en la implementación de las políticas neoliberales, además de que las condiciones de su aplicación tuvieron carácter de laboratorio, puesto que se realizó en “estado puro”, *gracias* a la acción represiva de la dictadura. Independientemente de este último aspecto, estudiar la secuencia con se introdujo el modelo y sus consecuencias, permitía ver la *mano invisible* que construye el orden social, las formas en que lo hace, y proyectar lo que potencialmente sucedería en otros países que han seguido la senda

⁹ Nutría mi “curiosidad científica” hechos tales como los resultados de un estudio realizado por la policía chilena, en el año ‘97, sobre las infracciones de tránsito más comunes. Se concluía en él que una de las infracciones reiteradas de los automovilistas era conducir y hablar por teléfono móvil a la vez. Lo *interesante* era que el 65% de los automovilistas que cometían esa infracción lo hacían hablando desde un teléfono móvil de juguete. ¿Por qué esa necesidad tan brutal de aparentar?

de las enseñanzas de Hayek, Friedman y compañía.

La intención original era, entonces, centrarse en los aspectos socio-culturales de la flexibilización del mercado laboral. Es decir, sobrepasar la cuestión de la precarización del empleo para adentrarse en las consecuencias sociales de las políticas de flexibilización y en los elementos sociales y culturales que subyacen al proceso. De esta forma, se planteaba el reto de superar el nivel de *denuncia* y reiteración de cuestiones sabidas para aproximarse a la necesaria *comprensión* y *explicación* de los fenómenos analizados.

El proyecto de investigación

Una vez decidido el tema de estudio me concentré en la elaboración del proyecto de investigación que en ese momento yo suponía que era un requisito imprescindible para la inscripción formal de la tesis. Esto me obligó a una nueva ronda de conversaciones con algunos profesores de la facultad para consultar bibliografía y perspectivas teóricas de las que nutrirse. Las sugerencias que recibí me llevaron a adentrarme en las teorías de la regulación y de la especialización flexible y en la lectura de Aglietta, Polanyi, Boyer, Piore y Sabel, etc..

La elaboración del proyecto de investigación supuso el esfuerzo de *centrar* el problema de investigación, es decir, de *problematizar el tema* de estudio, y sistematizar los primeros antecedentes teóricos. Un aspecto muy relevante de esta etapa fue la construcción de un primer índice tentativo de la tesis. Este ejercicio, más allá de las múltiples modificaciones que se realizan en él, es fundamental para visualizar el conjunto del estudio, para hacerse una idea de la figura, y por tanto de las partes, que componen el rompecabezas que uno se ha dado a la tarea de armar.

También había *decidido* que la metodología fuera estrictamente cualitativa, puesto que me interesaba reconstruir las representaciones sociales que los actores involucrados tenían del problema investigado, más que dimensionar cuantitativamente las transformaciones. La opción fue realizar entrevistas semiestructuradas puesto que quería rescatar esas representaciones a través de los discursos de los actores. Pero también porque realizar grupos de discusión desbordaba mis posibilidades materiales. Sin embargo, el curso posterior de la investigación me demostraría la absoluta insuficiencia de este enfoque para abordar el problema de estudio. Por ello he utilizado las múltiples perspectivas anteriormente reseñadas. Estas en conjunto me han dado más posibilidades de desarrollar la investigación no sólo desde una perspectiva más holística sino también mayor libertad para “reconstruir un mundo de vida trastornado por torvos sucesivos y ciertas experiencias dantescas, para dar cuenta de crueldades y heroísmos, de cambios culturales, de olvidos y de mitos, de la destrucción del Estado-aparato del viejo capitalismo y de otras transformaciones. El lenguaje de la sociología no alcanza para hacer ‘comprensible’ esa odisea de creación y de crueldad, de innovación y de castigo” (Moulian,1997:11).

Con sorpresa me enteré, cuando ya lo tenía escrito, que el proyecto de investigación no era, en estricto rigor, necesario. La sorpresa (compartida con varios compañeros latinoamericanos) radicó en

que este requisito no estuviera integrado como parte del proceso de realización de la tesis doctoral y que su elaboración sólo dependiera de la relación personal que uno tuviera con el potencial Director de la misma, puesto que si éste no lo exigía, era posible iniciar la investigación sin el proyecto.

Estoy lejos de creer que éste sea un texto sagrado que deberá ser seguido al pie de la letra, pero sin duda es un ejercicio imprescindible en el proceso de formación de investigadores, más aún cuando la elaboración de un trabajo de investigación final (tesina) no es requisito obligatorio para la obtención de la Licenciatura, como es el caso de las universidades españolas.¹⁰ En mi caso, la elaboración del proyecto no sólo fue positiva para centrar el problema de estudio y diseñar el esquema de la investigación sino también porque me sirvió como carta de presentación a la hora de definir al Director de la tesis.

En virtud de la honestidad que cabe en exposiciones como la presente, debo *confesar* que el tema de investigación fue ampliándose *por sí solo* a partir de la elaboración del marco teórico. Ello se debió a que la necesidad de reconstruir el proceso histórico que llevó a la flexibilización del mercado laboral, necesariamente supuso remontarse al proceso previo: la regulación. Lo que a su vez remitió a la reconstrucción de la conformación de la relación salarial. De esta forma, casi *sin querer*, terminé redactado el proceso de regulación y de desregulación del mercado laboral. A este desborde de la intención original, se sumó otro hecho, de orden práctico-realista: los aspectos culturales son los más difíciles de evidenciar a partir de las entrevistas, por lo que la información de orden empírico al respecto era la más limitada. Ello supuso cambiar el título previsto para la tesis.

2.2 Segunda parte: *el cómo*

(Tiempo de realización: marzo- mayo, 1999)

El trabajo de campo

Partí a Chile a realizar el trabajo de campo con un primer avance del marco teórico, pero sin haber concretado el sector económico en el cual centraría el problema de estudio. Si bien hice intentos por definirlo antes de partir puesto que eso condicionaría el trabajo a desarrollar, fue imposible debido a la carencia de información pertinente. Cabe acotar que ello se agravaba por el hecho de que tenía un tiempo limitado para realizar el trabajo de campo puesto que por condicionamientos de la beca de la que gozaba en ese entonces no podía permanecer fuera de España por más de tres meses (si quería conservar el financiamiento).

Tal hecho me obligó a que en la estructuración del diseño del trabajo de campo, la primera prioridad fuera la delimitación del sector de estudio. A ello se subordinaría el resto del trabajo que contemplaba, por una parte, la recolección de fuentes secundarias y, paralelamente, la realización de las entrevistas. Por tanto, aquí fue necesario aplicar una cierta dosis de realismo y pragmatismo, puesto que la determinación del sector económico debía reunir una serie de características. La principal era

¹⁰ Esta cuestión probablemente pueda ser subsanada con el nuevo diseño de los programas de doctorado.

que se tratara de un sector donde las transformaciones producto de las políticas de flexibilización fueran evidentes, ya que si bien el modelo, y por ende, la flexibilización del mercado laboral ha sido aplicada al conjunto de la economía chilena, no ha impactado por igual a todos los sectores. Una segunda condición, pero no por segunda menos relevante, era que hubiera antecedentes previos (particularmente históricos) sobre el sector a elegir. A ello se sumaba un tercer elemento que era la accesibilidad de personas vinculadas al él para poder a realizar las entrevistas. Este también es un aspecto de primera importancia puesto que si bien la calle está llena de personas uno no va por ahí parando a la gente para preguntarle en qué trabaja, para en función de su idoneidad para nuestros intereses realizarle una entrevista.

En esta etapa fue fundamental la conversación con diversas personas especialistas en temas económicos (cuestión que ya me había sugerido mi Director antes de partir) vinculadas a reconocidos centros de investigación, pero a quiénes conocía por relaciones personales desde antaño. Surgieron así tres posibilidades: la banca, el textil y la industria gráfica. Los tres reunían las condiciones antes señaladas, aunque en proporciones desiguales. La primera en ser descartada fue la industria gráfica puesto que la cantidad de estudios era realmente abundante, tanto así que lo hacían un sector “poco original” de estudio. Sobre el sector bancario existían muchos antecedentes sobre su reestructuración (demás está decir que ha sido uno de los motores de la expansión del modelo), pero pocos antecedentes históricos y la accesibilidad a trabajadores del sector era poco clara. Por tanto, estaba por decantarme por el sector textil cuando casualmente, por otro contacto personal, una amiga me comentó acerca de un grupo de investigadoras que habían realizado varios estudios sobre mujeres trabajadoras de la confección del barrio de Patronato¹¹. Ese hecho fue decisivo puesto que ello me permitía un primer contacto.

Una vez definido el sector, inicié la búsqueda de bibliografía sobre el mismo y, paralelamente, fui estableciendo los contactos con personas vinculadas al él. Así, la *necesaria libreta de campo* (de la que tanto nos hablan el primer año de la carrera de antropología) quedó dividida en dos: por una parte, las instituciones u organismos que había que visitar y, por otra, las referencias de personas relacionadas con la actividad textil. De una u otra forma estas dos vías de recolección de información se nutren mutuamente, porque la pista de alguna referencia bibliográfica remite al autor del estudio y, por ende, al organismo desde donde lo realizó, cuestión que, a su vez, abre la posibilidad a otros estudios en el área, pero también a los contactos de los que él se sirvió para realizar la investigación. Eso siempre y cuando contemos con la buena voluntad de las personas con las que contactamos, que, afortunadamente, fue mi caso

Las fuentes secundarias

En la selección de las instituciones a recorrer (o tras las cuales correr) en la búsqueda de información secundaria fue fundamental la revisión de la bibliografía señalada en cada estudio

¹¹En el barrio de Patronato, ubicado en la zona norte de Santiago, se concentran la mayor parte de los talleres de confección de la capital.

consultado. En este sentido, si bien es posible establecer a priori un listado de organismos a consultar, éste siempre será limitado en relación con la cantidad de fuentes en las que existe información pertinente. El resumen de los organismos consultados, así como el tipo de estudios encontrados es el siguiente:

a) Organismos públicos:

- i) Ministerio de Planificación y Cooperación (MIDEPLAN): estadísticas nacionales sobre evolución de la pobreza, el empleo y otros indicadores económicos.
- ii) Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE): planes de reconversión laboral del sector textil.
- iii) Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo: estudios económico-laborales nacionales.
- iv) Departamento de Negociación Colectiva de la Dirección del Trabajo: estadísticas sobre negociación colectiva en el ámbito nacional y sectorial.
- v) Instituto Nacional de Estadísticas (INE): estadísticas históricas sobre la industria chilena y la fuerza de trabajo.
- vi) Biblioteca Nacional: estudios históricos sobre el sector textil.

b) ONGs:

- i) Programa de Economía del Trabajo (PET): estudios sobre la evolución económica nacional, precarización del empleo, flexibilidad, situación de los trabajadores, estudios sectoriales de la industria textil y de confecciones.
- ii) SUR Profesionales: estudios históricos sobre la evolución de la economía chilena.
- iii) Centro de Desarrollo Alternativo (CENDA): análisis económicos de actualidad.
- iv) Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL): estudios sobre historia económica, boletines sindicales del sector textil.
- v) Centro de Estudios de la Mujer (CEM): estudios de las condiciones de trabajo de las mujeres del sector textil desde la perspectiva de género.
- vi) ISIS internacional: estudios sobre la participación de la mujer en la industria chilena.
- vii) Colectivo Raíces: resultados de dinámicas de grupo con mujeres del sector textil.

c) Organismos Internacionales:

- i) OIT: estudios regionales de economía, estadísticas y estudios sobre la situación del empleo en el mundo.
- ii) CEPAL: estudios sobre flexibilidad en el sector textil en Chile, sobre el desarrollo mundial del sector textil.

Algunas de estas fuentes permitieron recopilar series estadísticas que luego posibilitaron el análisis desde una perspectiva cuantitativa de los fenómenos observados. Entre éstas merecen ser destacadas:

- 1) Los Censos de la Industria Manufacturera y del Comercio que la Dirección General de Estadísticas (actual INE) realizó desde 1929. Estaban disponibles los censos correspondientes al año 1929, 1937 y 1957. Estos son de gran valor histórico porque corresponden a los primeros seguimientos sistemáticos que se realizaron de este tema por un organismo oficial. Sin embargo, su uso comparativo presenta algunas dificultades pues las categorías o clasificaciones utilizadas para determinados elementos cambian de un censo a otro.
- 2) La Encuesta Nacional Industrial Anual (ENIA) confeccionada anualmente por el INE desde 1985 y sucesora de los anteriores censos mencionados. Estas encuestas entregan una amplia información sobre la situación de la industria nacional, en términos de ocupación, características y estructura. La limitación de esta fuente es que la información que contiene se refiere a las industrias de 10 y más trabajadores, por lo que quedan excluidas las microempresas. La última ENIA disponible es del año 1996.
- 3) La Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) es realizada cada dos años por el MIDEPLAN. Esta consiste en una encuesta realizada a hogares sobre diversas materias socio-económicas. Un de sus aspectos más relevantes es que sus resultados son presentados según la situación económica del hogar, es decir, éstos son divididos en cinco tramos constituidos por un 20% de la población (quintiles) o por tramos que abarcan al 10% (deciles). Luego los tramos son ordenados de mayor a menor, así el quintil I representa al 20% de la población de menor ingresos y el quintil V al de mayores recursos económicos. Ello permite la comparación de un mismo fenómeno dentro del conjunto de la estructura económica del país.
- 4) El Departamento de Negociaciones Colectivas dependiente de la Dirección del Trabajo, nos facilitó las series estadísticas sobre negociación colectiva en el sector textil desde que se tiene un registro sistemático de ellas (1986). Estas han sido fundamentales para analizar la evolución de esta instancia desde esa fecha hasta el fin del período considerado en el presente estudio (1998). Esta información presenta una dificultad en su tratamiento puesto que debido a la normativa que rige la negociación colectiva en Chile (y que explicaremos en su oportunidad) los años no son comparables entre sí.

Si bien la recopilación de antecedentes bibliográficos nunca termina, puesto que siempre es posible dar con la pista de una nueva referencia, si es posible establecer un cierre tentativo al momento de constatar que las referencias bibliográficas comienzan a repetirse y que los estudios se remiten unos a otros (y que uno ya los tiene, claro). Cuestión que siempre sucede cuando se investiga un tema específico, aunque pueda variar la disciplina desde donde provenga el estudio o la perspectiva con que se haya analizado éste. En mi caso, creo poder aseverar que logré recopilar la mayor parte de los estudios que existen en Chile sobre el sector textil. Esto no quiere decir que toda la información haya sido útil para la investigación.

La intención original de revisar acuciosamente cada estudio en el momento de encontrarlo para discernir su aporte real a los objetivos de la investigación y, por ende, decidir si sólo tomar apuntes, fotocopiar partes o adquirirlo, fue superada por la fuerza de los acontecimientos. Ello debido a que dada la limitación del tiempo era preferible priorizar establecer los contactos para las entrevistas. Por lo tanto, la opción fue revisar sólo los índices y la bibliografía de los estudios que hallaba y si parecían

pertinentes, y la intuición también lo apoyaba, procedía a fotocopiar los capítulos de mayor interés, o en su efecto, a comprar todo el documento.

Lo positivo de este “método de selección” de información secundaria es que me daba la tranquilidad psicológica de ir haciendo acopio de todo el material publicado sobre el sector textil hasta esa fecha, pero lo negativo fue haber gastado más dinero del necesario, puesto que efectivamente muchos estudios reiteraban información o simplemente no eran pertinentes para mis objetivos. Pero, con todo, era mejor el exceso que la falta puesto que una vez de regreso en Madrid difícilmente podría acceder a esos documentos (y nunca habría sabido si me servían o no).

El diseño del instrumento de recolección de información primaria

Los primeros antecedentes bibliográficos del sector textil me permitieron una aproximación inicial a la realidad del mismo. Ello, a su vez, dio pistas para terminar de confeccionar la pauta de entrevista así como para tener elementos para sostenerlas. En tanto me interesaba tener distintas perspectivas de los temas a bordar definí que había que entrevistar a personas cuya forma de representación social respondiera a distintos “marcos de referencia”.¹² Como bien señala Martín (1981) las bases de la personalidad de cada quién está sostenidas en el marco de referencia que cada persona posee lo que, a su vez, está condicionado por las experiencias vitales únicas. Pero existen también marcos de referencia normativos o sociales, que no son más que las normas sociales que al ser internalizadas generan comportamientos repetitivos en personas con personalidades diferentes.

Existe una continua interacción entre el marco de referencia interno o individual y marco de referencia externo o social. A través del comportamiento público se hace evidente el marco de referencia externo aunque también se transluzcan elementos del marco de referencia interno. Por su parte, en la esfera privada las actitudes se orientan en mayor medida por el marco de referencia interno, no obstante se evidencie el interno. El externo es el más fácil de reconocer y penetrar, el otro es más difícil por las barreras de protección que ponen las personas. Por eso hay que buscar estrategias para penetrar el marco de referencia externo, cuestión que remite a las estrategias implementadas durante al entrevista.

Tras el objetivo de obtener discursos provenientes de distintos marcos de referencia, definí que había que entrevistar a trabajadores, sindicalistas y, *en la medida de lo posible*, a empresarios, lo que a su vez imponía realizar distintas pautas de entrevistas (y no una). Estas contuvieron los siguientes temas:

¹² Entendemos por marco de referencia el “sistema de creencias, actitudes, experiencias personales, estilo de vida, etcétera, que condicionan la manera personal de ver, percibir reaccionar frente al mundo que rodea”

Pauta trabajadores:

a) Antecedentes general:

- i) Datos personales: estado civil, hijos, años de trabajo (¿en la misma empresa?), escolaridad.
- ii) Datos de la empresa: actividad, años de funcionamiento, número trabajadores (hombres/mujeres, nacionalidad del dueño).

b) Ambito socio-laboral:

- i) Condiciones de trabajo: actuales y cambios, contratos, salarios; cantidad/forma, horario, salud, rotación, condiciones físicas, intensidad, seguridad social, participación en la organización del trabajo.
- ii) Vínculos sociales primarios: relaciones entre trabajadores, sindicalización (utilidad), familia: compatibilidad de horarios, relación (trabajo/familia), participación en otras asociaciones (importancia).
- iii) Relaciones laborales: relación con el empleador, diferencia operarios/empleados, formas de control, Inspección del Trabajo.

c) Ambito cultural:

- i) Concepción del trabajo: relación trabajo/ vida.
- ii) Patrones de vida/proyectos: realización personal a través del trabajo.
- iii) Uso del tiempo libre.

d) Conceptos significativos

- i) Flexibilidad
- ii) Productividad
- iii) Competitividad

Pauta sindicalistas

a) Antecedentes generales

- i) Datos del sindicato: n° afiliados, años de existencia, estado del funcionamiento.
- ii) Datos personales: cargo actual, tiempo en la dirección, empresa en la que trabaja.

b) Ambito socio-laboral:

- i) Condiciones de trabajo: cambios en los últimos 20 años: contrato, salario, horario, salud, rotación condiciones físicas, intensidad, participación en la organización del trabajo, seguridad social, diferencia operarios/empleados, control interno.
- ii) Sindicalización/participación: evolución en la sindicalización, cambios en las formas de participación, contenido de la participación, conciencia en los jóvenes.
- iii) Relaciones laborales: relación con el empleador, relación con la asociación de empleadores, entre trabajadores.

c) Ambito cultural:

- i) Concepción del trabajo, importancia, relación trabajo/ vida.
- ii) Patrones de vida/proyectos.
- iii) Realización personal a través del trabajo.
- iv) Uso del tiempo libre.

d) Reconceptualización y asimilación de conceptos:

(Martín, 1981:254).

- i) Flexibilización
- ii) Productividad
- iii) Competitividad

Pauta empresarios/patronal

a) *Antecedentes generales de la empresas/asociación:* actividad, años, n° trabajadores.

b) *Situación del sector/empresa.*

c) *Formas de enfrentar la crisis en el sector/en la empresa.*

d) *Relaciones institucionales:*

- i) Estado
- ii) Sindicatos

e) *Repercusión de las políticas de flexibilización del mercado laboral en el sector*

- i) Apertura de los mercados.
- ii) Cambios en la legislación laboral.
- iii) Cambios en la organización del trabajo y la producción.

f) *Efecto de los cambios sectoriales en:*

- i) Competitividad
- ii) Productividad

g) *Relaciones laborales:*

- i) Evolución: cambios en la conducta laboral de trabajadores y empresarios.
- ii) Estado actual.
- iii) Nivel de conflictividad.

El número de entrevistas a realizar también es un aspecto difícil de determinar con precisión a priori. Ello a pesar de que se tenga claridad respecto a que con las entrevistas no se busca representatividad estadística alguna, sino captar diversidad de voces a fin de destacar la significación de los discursos. Un criterio a considerar era la envergadura del estudio en sí, es decir, la información requerida para una tesis doctoral debía ser lo suficientemente amplia y sólida como para ser capaz de dar cuenta del problema de estudio y permitir, como ya he señalado, su *comprensión y explicación*. Pero ¿con cuántas entrevistas se obtiene información “amplia y sólida”? Un ex profesor de mi facultad en Chile me sugirió que debían ser como mínimo 20 a 25 entrevistas. Este fue una referencia importante. No obstante, por mi experiencia previa en investigaciones cualitativas, sabía que otro dato relevante es el momento en que la información obtenida en las entrevistas comienza a *saturarse*. Es un fenómeno parecido al de la recolección de bibliografía. Sin duda, cada entrevistado es un mundo aparte y las posibilidades de preguntas son casi infinitas. Pero estas posibilidades se limitan bastante cuando se trata de una entrevista semiestructurada y no en profundidad, puesto que el tipo de instrumento elegido (en este caso) necesariamente la centra en los temas que interesan para los

objetivos de la investigación, independientemente de que en el curso de la misma surjan otros temas que por su relevancia puedan ser incorporados (o desechados).

El que casi invariablemente el contenido de los discursos de los entrevistados comience a reiterarse también según los respectivos marcos de referencia (entre los sindicalistas, por ejemplo), permite dos cosas: por una parte, comprender la fuerza del tema que se reitera, lo que es un indicador muy poderoso para el análisis posterior, y por otra, una vez, constatado lo anterior, permite indagar en nuevos aspectos en las entrevistas siguientes.

La “selección” de los entrevistados

En la selección de las personas a entrevistar siempre concurren una serie de factores como la idoneidad de las mismas para los propósitos del estudio y su disposición a ser entrevistados, pero previo a ello está, literalmente, el *encontrar* a estas personas. Y en este último aspecto interviene la capacidad del investigador para establecer contactos, haciendo uso de toda la red de profesores, colegas, amigos, amigos de los amigos, conocidos, poco conocidos, ex-compañeros de trabajo, etc., etc., que uno conozca. Pero también, en este hallazgo, muchas veces, interviene el azar. Los contactos personales una vez más fueron fundamentales para localizar a los potenciales entrevistados. Tanto los empresarios, los trabajadores y los sindicalistas entrevistados fueron ubicados a través de una multiplicidad de caminos, pero en secuencia, es decir, como en la caída de las piezas de un dominó.

Pero también la selección de los potenciales entrevistados estuvo condicionada por otros criterios que posibilitaran obtener diversidad de discursos. Entre éstos, el subsector al que pertenecía la empresa (textil/confecciones) del entrevistado y el tamaño de la misma (grande/mediana/pequeña/microempresa/trabajador a domicilio). Ello permitiría obtener discursos provenientes de toda la cadena productiva del sector. También pretendí buscar un equilibrio entre los entrevistados en términos de su sexo. Pese a la presencia mayoritaria de fuerza de trabajo femenina en el sector, los hombres predominan, por razones *obvias*, como dirigentes sindicales y como empresarios.

**Los empresarios*

Fortuita, y afortunadamente para mí, la amiga de un amigo trabajaba como técnico en el Instituto Textil de Chile, la patronal del sector. Esta amiga se convirtió en una *informante clave* puesto que no sólo me proporcionó antecedentes estadísticos de máxima actualización sobre el sector sino también porque sin ella habría sido extremadamente difícil acceder al hermético mundo empresarial. Ella me sugirió el nombre de uno de los miembros de la directiva del Instituto que podía acceder a una entrevista. Contacté con él y concertamos la cita no sin pedirle que le enviara anticipadamente el cuestionario de temas a tratar. Ello evidentemente me obligó a precisar lo más posible los contenidos pero también me enfrentó al dilema de exponerle por anticipado la totalidad de éstos, más aún considerando que había ciertos aspectos que podían ser conflictivos de tratar. Opté por enviarle una síntesis muy amplia, y algo diluida, de los temas.

La entrevista, realizada en las modernísimas oficinas del Instituto, en el *barrio bien* de Santiago, fue formal y fría. Efectivamente sobre algunos de los temas que eran de mayor interés para mí (conflictividad laboral, por ejemplo) declaró reiteradamente no tener antecedentes para contestar. Lo que en sí ya es una respuesta. Creo que lo más positivo del encuentro fue que este entrevistado se convirtió en una nueva fuente de relaciones puesto que, unos días después, lo volví a llamar para solicitarle que me facilitara nombres de empresarios a los que poder entrevistar. Me dio el nombre y el teléfono de tres empresarios de grandes y medianas empresas que podían ser “*sensibles al tema estudios*”, según precisó. Ello fue vital puesto que me permitió contactar con un tipo de empresarios al que difícilmente hubiera accedido de no ser por una referencia personal y además por un contacto de ese peso. Porque la referencia del Instituto Textil, objetivamente, era una carta de presentación que en el medio empresarial era mucho más importante que “una investigación para una tesis doctoral” (y, por razones obvias, también más fácil por esta vía a que si los hubiera intentado contactar por un organismo estatal y menos a través del sindicato la empresa). Ello más aún cuando una viene de un tipo de disciplina que escapa al conocimiento del común de los mortales: la *an-tro-po-lo-gía*, que con suerte es asociada a “busca-huesos”. Para los efectos de presentación, haber dicho que una era socióloga daba igual, puesto que ambas Licenciaturas, para una buena parte de la opinión pública (al menos chilena) son sinónimo de *rojo*, es decir, que si bien no está claro a qué se dedican, “*a nada bueno ha de ser*”...

Al concertar telefónicamente las entrevistas con los empresarios intentaba contrarrestar este *handicap*, refiriendo con tono solemne, el hecho de que se trataba de un estudio para una tesis doctoral que realizaba en una universidad española. Pero este argumento, constaté en la entrevista al primer empresario, podía ser un arma de doble filo. Nada más entrar en su oficina me dijo: “*Una cosa no entendí cuando hablamos por teléfono ¿usted está estudiando en España o es española?*” Aclarada su duda agregó,: “*¡Ah! Puede sentarse porque si era española no la recibo, mire que estoy furioso con lo que los españoles le están haciendo a mi General*”.

La duda, entonces, me atravesó a mí, trayendo a mi mente aquella vieja pregunta: ¿qué hacer?! Las alternativas eran dos: decirle que yo, muy por el contrario, estaba muy agradecida de los españoles, darme media vuelta y tras un portazo irme, o poner mi mejor sonrisa, apretar el estómago, sacar la pauta de entrevista, encender la grabadora y hacer cómo si no hubiese escuchado.

Demoré dos segundos en meditar las consecuencias de la primera posible reacción (a una provocación que claramente había sido un *rayado de cancha* de parte de mi entrevistado); irme ofendida era perder la entrevista y probablemente el contacto del Instituto Textil. Por lo que recurriendo al *sentido de la oportunidad* y al pragmatismo más brutal, me senté esbozando una fría sonrisa. Nada más comenzar la entrevista y preguntarle por los antecedentes generales de la fábrica vuelve a la carga y me dice: “*Yo le voy a hablar desde el pronunciamiento¹³, le voy hablar del año ‘74 para adelante, de los tiempos pasados prefiero ni acordarme, de los tiempos de la Unidad Popular que fueron desastrosos, ¡terribles!/, si usted es de izquierda se lo voy a recalcar harto.*”

¹³ “Pronunciamiento” militar es el eufemismo utilizado en Chile para referirse al golpe de Estado de 1973, por los partidarios del mismo.

Nunca supe por qué él podía creer que yo era de izquierdas, menos cuando iba vestida con ropa de mi madre por eso de que siempre hay que ir “decentita” a una entrevista (aunque recordé el comentario de ella antes de salir de casa y preguntarle si me veía decente: “*el mono aunque se vista de seda, mono se queda*”). Efectivamente mi interlocutor me dejó muy claro su trauma con la Unidad Popular en el transcurso de toda la entrevista.

Más allá de la anécdota, la experiencia fue importante para constatar que el desarrollo de las entrevistas rara vez es lineal y que el curso de la interacción social que supone la situación de entrevista no es predecible. Pero no sólo porque a veces el tema que nos interesa pueda alejarse del centro de atención sino también porque el entrevistado puede decirnos cosas que no sólo difieran de nuestra forma de pensar sino que choquen frontalmente con nuestros propios valores, con nuestro propio marco de referencia. Evidentemente ningún manual de metodología sirve para resolver la situación. No queda más que la capacidad individual para evaluar las circunstancias y sopesar si el potencial conflicto es insalvable o es un aspecto que puede ser utilizado para *enriquecer* la información disponible.

Respecto a los otros cuatro empresarios entrevistados (fuera de los tres contactados a través del Instituto Textil), todos fueron ubicados a través de contactos personales. Es decir, de amigos que conocían a un empresario dedicado a la actividad.

**Los sindicalistas y los trabajadores*

Totalmente distinta fue la receptividad que hubo de mis *credenciales de investigadora*, y aún más de *doctoranda*, tanto en las entidades de la administración pública con las que contacté como en los centros de investigación privados (ONGs). Pero también a éstas se agregaron (¿o se sobrepusieron?) las referencias personales de quién me había indicado el nombre de tal o cual funcionario o investigador con el que contactar.

Debo reconocer que fue una grata sorpresa encontrar en el ámbito público personas que estuvieron muy llanas a colaborar en la investigación, cuestión poco habitual (hasta hace poco) en la Administración Pública chilena. Particularmente importante fue la relación establecida con la directora del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Ella me facilitó investigaciones de su Departamento, el contacto con otros Departamentos de la Dirección, donde luego también me proporcionaron series estadísticas muy relevantes (públicas pero aún ¡¡no publicadas!!) y sobre todo nombres de sindicalistas del sector textil. Incluso se ofreció a realizar el contacto personalmente.

Casi simultáneamente me entrevisté con una de las investigadoras que habían realizado los estudios de las trabajadoras de la confección del barrio de Patronato. Ella junto con proporcionarme los estudios de los que disponían en su centro me dio nombres y teléfonos de dirigentes sindicales del sector. Estaba en buen camino: ¡¡prácticamente todos coincidían con los que me habían dado en la Dirección del Trabajo!! Pero esta nueva informante clave me agregó otros antecedentes relevantes de

los sindicalistas: a qué confederación del sector pertenecían.¹⁴ Ese dato era muy importante puesto que eso me indicaba la orientación política de los dirigentes, cuestión que me permitía enfrentar las entrevistas con más información. Esta persona también se ofreció para mediar en mis contactos, cuestión que también acepté puesto que a los potenciales entrevistados, por su parte, les proporcionaría más antecedentes sobre mí, y además serviría para atenuar cualquier resquemor respecto a mis intenciones si la referencia venía sólo por vía institucional, es decir, si la Dirección del Trabajo realizaba el contacto.

Así inicié el contacto con los dirigentes sindicales. Las primeras fueron las dirigentas del Comedor Acogedor de Mujeres trabajadoras de confección del barrio de Patronato.¹⁵ Su recepción fue muy cálida, pese a lo cual las entrevistas con ellas fueron las últimas que realicé puesto que siempre estaban ocupadas en múltiples cuestiones. Eso obligó a que hiciera numerosas visitas a su local y pasara largas horas de espera. En todo caso no fueron tan infructuosas como a veces sentía puesto que me permitieron ver y entender el funcionamiento del proyecto del Comedor Acogedor, pero también contactar con trabajadoras de fábricas de confección del barrio. De esta forma me acercaba al tercer tipo de entrevistados. Sin embargo, éstas entrevistas fueron las más difíciles de concretar.

Por una parte, las trabajadoras que almuerzan en el comedor disponen de entre 45 minutos y una hora para ello, lo que implicaba pedirles que en ese tiempo me concedieran la entrevista. A eso se agregaba que si bien el propio comedor era un espacio para hacer las entrevistas, en la hora de comida se encontraba lleno de trabajadoras con lo cual, paradójicamente, no era el lugar más adecuado. Contando con la buena voluntad de algunas intenté varias entrevistas, pero más bien fue *el inicio* de varios encuentros, puesto que o bien el tiempo no era suficiente y abruptamente se levantaban y me decían que debían marcharse al trabajo, o alguna otra trabajadora se unía a la conversación y dificultaba el mentado *control* sobre las condiciones del proceso de entrevista, ello hasta el punto de hacer que la ésta se distorsionara y en definitiva *no sirviera*.

Probablemente fue un fallo en mi capacidad investigativa pero después de conocer sus condiciones de trabajo y aspectos de su vida cotidiana (que era para lo que alcanzaba el tiempo) simplemente no tuve el valor de pedirle a ninguna que se reunieran conmigo a la salida de su trabajo antes de dirigirse a su casa a cumplir con su segunda jornada de trabajo. En esas circunstancias sólo fue posible realizar una entrevista, y así y todo, ésta se desarrolló con numerosas interferencias.

El resto de las entrevistas a trabajadores corresponden: a un trabajador del sector que contacté a través de otro dirigente sindical; un trabajador de la fábrica de confecciones del padre de una amiga de un amigo; una amiga personal que trabajó un año y dos veranos como vendedora en una fábrica de confecciones de Patronato, y una trabajadora a domicilio que fue contactada con la ayuda de un ex-

¹⁴ La mayor parte de los trabajadores sindicalizados del sector textil en Chile están agrupados en torno a dos confederaciones; una de tendencia demócrata-cristiana y otra comunista.

¹⁵ El Comedor Acogedor de Mujeres de la Confección de Patronato es una fundación que cuenta con un comedor donde almuerzan mujeres trabajadoras de talleres de confección del barrio. En torno a este proyecto también se desarrollan actividades de formación e información para estas trabajadoras.

compañero de facultad se desempeña con proyectos miroempresariales en el Ayuntamiento donde vive la entrevistada. Es decir, como se ve, los contactos personales fueron, una vez más, fundamentales.

Las horas perdidas *montando guardia* a un entrevistado suelen tener una recompensa. Así sucedió tras una larga espera a una de las dirigentes del Comedor Acogedor que llegó excusando la demora en una reunión de la Central Unica de Trabajadores, CUT (la máxima instancia de representación de los trabajadores chilenos) . Tras la entrevista me comentó que debía irse a la sede de su Confederación pues habían venido *todos* los compañeros de provincia a la reunión de la CUT. Los ojos me brillaron. Me preguntó si no quería acompañarla. Por supuesto que partí en el acto.

Fuimos a la vieja y deteriorada sede de la Confederación; sus problemas económicos eran evidentes, el local se encontraba en pésimas condiciones. Nada más llegar me presentó su presidente, a la dirigente del textil miembro de la directiva de la CUT y otros líderes de provincia. ¡Los tenía *cazados* a todos! Intenté concertar reuniones bilaterales pero alguien sugirió que conversáramos “entre todos”. El ánimo era muy festivo y de camaradería, había unos veinticinco hombres y no más de cuatro mujeres, entre ellas yo. Se pusieron a hablar todos a la vez. Un completo desastre. Era imposible hacer nada *serio* en esas condiciones, pues tampoco daba para “colarlo” luego como grupo de discusión. Yo estaba angustiada y completamente sobrepasada por las circunstancias. ¡¡La *cazada* era yo!!

La dirigente que me había llevado, no sé si por “intuición y/o solidaridad femenina” o porque conocía bien a sus compañeros, interrumpió la entrevista-colectiva y propuso que mejor lo dejáramos y que yo hablara por separado con quién quisiera. Todos se propusieron para ser entrevistados. Recurrí al argumento de que por razones de hora (eran más de las once de la noche) prefería privilegiar a la gente que venía de fuera de Santiago y que ya no tendría otra oportunidad de ver. Así logré entrevistar al presidente del sindicato de las empresas textiles de Tomé, ciudad que queda a 600 kilómetros al sur de Santiago y que veía difícil poder incluir en el itinerario de entrevistas. Con el resto de los dirigentes que me interesaban concerté citas para los días sucesivos. Efectivamente, la ocasión fue un golpe de suerte pues me ahorró un tiempo incalculable.

Los otros dirigentes sindicales de fuera de Santiago fueron contactados a través de datos proporcionados por funcionarios del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), a quienes, a su vez, llegué por contacto de mi director de la tesina de licenciatura. Desde éste servicio se estaba implementado el plan de reconversión laboral para trabajadores del textil (de paso, también obtuve el documento del plan). Me dieron los teléfonos de los dirigentes de la ciudad de La Ligua y de una de las grandes empresas textiles de Viña del Mar¹⁶, en ese entonces recientemente desaparecida.

Contacté telefónicamente con el dirigente de La Ligua y concertamos una reunión para la

¹⁶ La Ligua es una ciudad, ubicada a 153 km. al norte de Santiago, dedicada casi íntegramente a la actividad textil. Viña del Mar se encuentra a 100 km. al poniente de Santiago.

semana siguiente. Quedamos de vernos en el Ayuntamiento donde al sindicato (interempresa¹⁷) se le facilita la sede de la Asociación de Vecinos (otro dato de la precaria situación de las organizaciones sindicales).

Llegó mi futuro entrevistado a la hora prevista y me dijo que debíamos esperar unos momentos a que se desocupara la sala. Comenzaron a llegar otras personas preguntando por él; tenía múltiples citas a la vez. Salió la gente que ocupaba el local y nos hizo pasar *a todos*. Yo entendía poco. Nos sentamos alrededor de una gran mesa. Pensé que sería una reunión de dirigentes de la localidad y que tras ella me daría un tiempo para mí. Pero no. Comenzó a hablar: *“Hemos convocado a esta reunión extraordinaria de las asociaciones de la localidad porque hemos recibido una llamada de Santiago comunicándonos que venía esta señorita por un estudio de nuestra ciudad que está realizando para el extranjero”*. Quise que la tierra me tragara en el acto. Me presentó a los concurrentes uno por uno: un Concejal, dos dirigentes del sindicato de la salud, el presidente del sindicato de los pasteleros, un dirigente juvenil, el presidente de la asociación de vecinos... es decir, los representantes de las *fuerzas vivas* de la ciudad. Comprendí lo que venía: una denuncia colectiva de la situación de postergación y de las deterioradísimas condiciones económicas de la ciudad. Denuncia que conllevaba la expectativa implícita de que yo sirviera de canal para algún tipo de ayuda concreta porque: *“de Santiago siempre vienen pero nunca hacen nada”*, como comentó luego uno de los presentes. No como yo, que venía “del extranjero”.

Este tipo de situaciones no son poco frecuente: es el natural juego (o más bien choque) de expectativas frente a una entrevista. Muchos entrevistados frente a una persona que se presenta interesada en su realidad, una “investigadora”, pero que además viene por un contacto oficial (en este caso el SENCE) despierta determinadas expectativas o, al menos, es utilizada para transmitir a otros su situación. Sin duda es una circunstancia muy compleja de resolver puesto que una suele estar en condiciones de ofrecer poca cosa a cambio del tiempo y la buena voluntad de los entrevistados. Tan *sólo* un estudio que analice su situación. Pero también lleva a que una se cuestione los fines de la investigación social, el propio rol como investigadora y haga sentir la necesidad de devolverles *algo*, aunque sea una copia de la tesis. También es una circunstancia que pone en entredicho el *control* sobre las condiciones de la entrevista, de la que se nos habla desde los textos de metodología. Sin duda eso es lo óptimo, pero muchas veces las entrevistas se caracterizan por condiciones de *descontrol* total. En estos casos no queda más que tener la tranquilidad para rescatar de la situación lo que se pueda y tener la honestidad de desechar material que sabemos que, producto de las condiciones en que fue generado, no nos es útil.

Traté de aclarar lo más posible mis intenciones y los fines de la investigación. A pesar de la desilusión evidente nadie se retiró. Durante dos horas habló quien quiso y como quiso ante mi grabadora. Si bien desde el punto de vista estrictamente metodológico eso era *nada*, es decir, ni un grupo de discusión ni una entrevista abierta ni nada parecido, fue un material que posteriormente me sirvió para realizar la contextualización de la situación de la localidad. Al terminar el desahogo

¹⁷ Un sindicato interempresa esta constituido por trabajadores de diversos establecimientos de un mismo sector que por su tamaño no tienen el número suficiente de afiliados para constituir un sindicato propio (una sección

colectivo, concerté reuniones particulares con los dirigentes que más me podían *servir*: el concejal (que además era ex diputado y dirigente del sector textil), el presidente del sindicato interempresa y el dirigente juvenil. También me ofrecieron que por la tarde hiciéramos un recorrido por algunas de las fábricas.

Me invitó a almorzar a su casa el presidente del sindicato interempresa, después de esperar pacientemente a que terminara de hablar con el dirigente juvenil de la localidad. La visita fue tanto o más interesante que la entrevista que le hice. Era una casa muy humilde donde vivían siete personas en un espacio muy reducido. El y su esposa (que recibió a la inesperada visita muy calurosamente, porque según dijo “*estaba acostumbrada a las sorpresas de su marido*”) eran trabajadores textiles a domicilio. Por lo tanto me enseñaron la habitación donde tenían dos máquinas (una comprada y la otra *obsequiada* por la empresa que lo despidió a él en parte de pago por la indemnización) y me estuvieron narrando todo el proceso de confección, los modelos, cómo se establece la relación con sus proveedores, las arbitrariedades de estos, etc..

El resto de la tarde fue muy fecunda: entrevista con el concejal y la visita a varios talleres (en uno de los cuales aproveché de entrevistar a un microempresario) y, por supuesto, cumplir con el encargo de mi madre: adquirir el infaltable jersey de La Ligua, que compré, evidentemente, en el local de ventas de unos de los entrevistados. La jornada rebasó con creces todas mis expectativas respecto al viaje a La Ligua, así como me permitió superar la sensación de fracaso que me había invadido durante la mañana.

Otro sindicalista entrevistado de fuera de Santiago fue el de Viña del Mar. Me recibió en el local del sindicato, o más bien del ex sindicato, puesto que el cierre de la fábrica ha supuesto la disolución del mismo (fue uno de los sindicatos más poderosos de la región) y, de paso, tener que deshacerse de los bienes. Entre éstos, la sede en la que nos encontrábamos y que había costado años de luchas. Mi entrevistado era algo frío y distante pero muy dispuesto a explayarse en sus respuestas. Su actitud, incluso corporal, su tono de voz, me hizo sentir que lo estaba incomodando y pensé que tal vez estaba pendiente de otras ocupaciones que tenía. También creí que su actitud era porque mi referencia para llegar a él fue por vía institucional, por lo que procuré mencionarle a alguno de sus compañeros de Santiago con los que ya había estado a fin de darle confianza. Pero eso no pareció importarle.

Yo seguía con una extraña sensación; sin embargo, él no demostraba urgencia por terminar pronto. Tanto así, que una vez recorridos todos los temas de la pauta tuve que inventarme sobre la marcha otros temas más. Pero así y todo no dejaba de sentir que le incomodaba. Ya llevábamos casi dos horas y media (y no me quedaban más cintas vírgenes) así que decidí darle las gracias por su tiempo y terminar la entrevista. Entonces me dijo que cuando hablamos por teléfono le interesó mucho el tema de la flexibilización del mercado laboral porque sabía de la relevancia del problema (como para que no la supiera después de que su fábrica y sus más de mil compañeros de trabajo habían sido víctimas de ella), y que me había buscado unos materiales: había revisado todos los números de una revista especializada en temas laborales y me había fotocopiado una serie de artículos sobre la desreglamentación. Yo sabía de la existencia de estos artículos y de hecho tenía uno de los cuatro que

sindical).

componían la serie, pero el resto aún no los había buscado.

Después se ofreció a mostrarme la sede sindical. Era una gran casona antigua que traslucía el paso del tiempo y de la humedad. Fuimos al salón de actos y me contó de las asambleas, las peñas, las loterías y las fiestas que allí se habían realizado. Evidentemente, el sindicato había sido su vida, ahora tenía 50 años, estaba jubilado anticipadamente, no encontraba un nuevo trabajo por su edad y por su conocida filiación de izquierdas, no tenía nada que hacer... salvo dedicar el tiempo a transmitir su experiencia, compartir sus vivencias y ayudar a gente como yo. Nunca entendí bien por qué tuve la sensación de provocar incomodidad. Pero evidentemente era una percepción muy equivocada de la situación.

El resto de los sindicalistas entrevistados pertenecían a distintas empresas textiles y de talleres de confección de Santiago.

Resultado de las pesquisas

Al concluir el trabajo de campo había realizado en total 27 entrevistas. Estas fueron:

- a) cinco trabajadores(as) (dos hombres y tres mujeres)
- b) once sindicalistas (seis mujeres y cinco hombres). Los(as) sindicalistas entrevistados(as) pertenecían a los siguientes niveles de la estructura sindical:
 - i) empresa: cinco
 - ii) interempresa: dos
 - iii) federaciones: uno
 - iv) confederaciones: dos
 - v) nacional: uno
- c) siete empresarios (seis hombres y una mujer)
- d) un dirigente empresarial (hombre)
- e) tres dirigentes relacionados con el sector textil:
 - i) concejal de La Ligua.
 - ii) dirigente juvenil de La Ligua.
 - iii) directora del Comedor Acogedor de Mujeres de la Confección de Patronato.

Según los criterios para seleccionar a los entrevistados (tamaño de empresa y subsector) las entrevistas cubrieron las siguientes categorías:

	textil			vestuario y confección			
Tipo empresa/ categoría entrevistado	grande	mediana	pequeña	grande	mediana	pequeña	microempresario/ trabajador a domicilio
trabajador(a)	X				X	X	X
sindicalista	X		X	X	X	X	
empresario	X	X	X		X	X	X

Como se ve no fue posible cubrir todos los cruces posibles según subsector y tamaño de empresa. Sin embargo, ello no dificultó el tratamiento de las entrevistas ni produjo vacíos en la información, puesto que se cubrieron todos los posibles tamaños de empresa al menos por sector. Asimismo, si bien, la cantidad de mujeres entrevistadas (11) fue inferior al de los hombres (16) tampoco ello ha dificultado el análisis, puesto que sólo en temas puntuales hemos distinguido explícitamente el sexo de quién proviene el texto citado.

La situación de entrevista

Las entrevistas y el curso que siguen suelen tener pulso propio. En general, con todos los(as) sindicalistas entrevistados(as) la situación de entrevista fue muy fluida. Cabe si señalar que éstos(as) eran distinguibles por su capacidad de articulación y conceptualización de los temas abordados. Esta se correspondía bastante con el cargo que poseían y con el nivel de representación sindical al que pertenecían. Es decir, era notable la diferencia entre dirigentes de empresa y dirigentes de confederaciones, por ejemplo. Y más diferencia aún con la dirigente del textil que participa en la instancia sindical superior del país, la CUT, a la que bastó que le contara en términos generales el tema de mi investigación para que hablara casi ininterrumpidamente durante 45 minutos sobre la génesis, evolución e impacto económico y social de la flexibilización en las industrias del textil y la confección en Chile. Estas distintas capacidades probablemente se corresponden con los años de experiencia sindical y formación política. De hecho, sobre todo los dirigentes de nivel superior, poseían un discurso muy estructurado, tras el cual no era difícil adivinar la *línea política* que los nutría.

En el discurso de los trabajadores se notaba una menor capacidad para reflexionar sobre su propia situación. Lo más fácil era que describieran las condiciones de trabajo, que es el nivel más inmediato de su realidad, sin embargo, muchos se mostraban más reticentes a la hora de hablar sobre su condición familiar y personal. E invariablemente se producía un silencio sepulcral al intentar indagar sobre *su realización* en el trabajo y más aún sobre sus *expectativas de futuro*. No es difícil suponer que ante un presente incierto y absorbente el futuro simplemente es una palabra de seis letras.

A veces sentía que era absurdo preguntar sobre los usos de su tiempo de libre ¿De qué tiempo libre se puede hablar cuando la vida transcurre del empleo de la fábrica (realizado en condiciones de extrema precariedad) al trabajo en la casa? Frente a estas cuestiones mostraban tal sorpresa que daba la impresión de que eran aspectos de sus propias vidas que nunca se habían planteado, sobre los que

nunca habían reflexionado, ni menos exteriorizado. Ello daba cuenta tanto de la absorción que produce la actividad productiva y la reproductiva, así como del hecho de que sus vidas se circunscribían estrictamente a esos ámbitos. Pero también me hacían consciente de mi propia condición de persona y mujer privilegiada en la vida.

Creo que pocos de los trabajadores entrevistados entendieron bien mis propósitos. Probablemente yo misma no haya sabido explicar bien mis objetivos, a lo que se sumaba la dificultad de explicar el para qué de la investigación. Se trataba de trabajadores con un nivel de escolaridad muy bajo dentro de los cuales lo más normal sería que no supieran lo que es un doctorado, personas que no incluyen en sus conservaciones habituales los “efectos de las políticas de flexibilización del mercado laboral en el marco de un proceso de reestructuración económica”, es más, desconocen estas categorías. Entonces, por simplificar, la explicación quedaba “*en que hago un estudio sobre las condiciones de trabajo en el textil para la universidad*”. Punto. Pero ahí viene una segunda cuestión, que es la extrañeza que les causa que alguien se interese por saber cómo trabajan, cómo viven la experiencia del trabajo, más aún cuando eso, para ellos, no tiene nada de interesante, y menos aún para una entequeia como es “la universidad”. Para ellos es “*lo que toca*”; la vida misma, y no hay más.

En esta situación es imposible no cuestionarse sobre la práctica de la investigación, sobre el uso de los sujetos que estudiamos y sobre el destino que le damos al producto de la investigación. Es decir, reflexionar en torno a la distancia de los sujetos objeto de investigación, el conocimiento generado y nuestra posición de investigadores. Pero también, en lo más inmediato, me llevó a ser consciente del choque entre mis objetivos de investigación y las posibilidades reales de obtener *información primaria* al respecto, lo que impuso la necesidad de adaptar las pautas de entrevistas continuamente. Pero más que sus contenidos, la manera de formular las preguntas o exponer los temas a los que me interesaba que se refirieran. Ello como una estrategia que permitiera, aunque en forma limitada, acortar la inevitable distancia social entre ellos(as) y yo.

En el caso de los empresarios entrevistados, también se presentaban desniveles en cuanto a sus capacidades argumentativas. También probablemente asociados a su formación profesional, los años y ámbitos de experiencia. Algunos se extrañaban ante el término *flexibilización*, puesto que lo desconocían. Eso trasladaba la extrañeza a mí, puesto que, evidentemente por lo que ellos mismos decían, sus estrategias empresariales se circunscribían a esta práctica. En términos generales, estas *situaciones de entrevista* fueron las más complejas. Esto por la dificultad que entrañaban ciertos aspectos como el tema en sí de la investigación y la propia formulación de las preguntas. En este sentido los mayores escollos se presentaron al abordar el problema de las relaciones laborales. En determinados círculos empresariales chilenos (por no decir el “Círculo de Empresarios”), la palabra *conflicto* es un término vedado y la palabra *sindicato* es, sencillamente, tabú. Lo que obligó a recurrir a estrategias como rodear el tema de interés y abordarlo indirectamente y siempre en forma *dulcificada*. Afortunadamente, dio resultados pues con todos logré terminar hablando de los problemas que tenían con los trabajadores, pero ello en perjuicio de restringir otros asuntos de interés debido al tiempo utilizado en “darse vueltas” para llegar al punto.

En un principio me llamó la atención que ninguno de los empresarios entrevistados señaló tener problemas significativos con sus trabajadores o con sus representantes, en el caso de las empresas donde había sindicatos, es más, las relaciones laborales eran “muy fluidas” y “consensuadas”. Ello contrastaba totalmente con (el sentido común y) la información no sólo de muchos documentos ya leídos sino de lo señalado por algunos de los entrevistados que pertenecían justamente al otro lado de la acera. Pero eso fue juntamente lo que constaté: que se trataba de las dos caras de una misma moneda, de los discursos frente a los *dos Chiles*. Pero también, que más allá de si era real o no lo que los empresarios me contaban, esa era *su* verdad o, si se quiere, su forma de interpretar la realidad, es decir, su propia representación social. Por lo tanto a ella se circunscribía su conducta empresarial y eso era de completo interés para mi investigación. En este sentido, lo que cabe, como dice Bourdieu, citando a Spinoza, es “no lamentar, no reír, no detestar, sino comprender” (1999:8).

La presencia de la grabadora actuó, como suele suceder, como un factor de inhibición en el caso de los trabajadores y los empresarios, en ambos por cuestiones distintas. Entre los primeros, por su falta de experiencia al hablar sobre temas más o menos personales frente a un *otro* desconocido, y menos frente a un instrumento que retiene, registra y guarda sus palabras, palabras que saben luego serán conocidas por otros-*otros*. En algunas ocasiones tuve la sensación de que se “cortaban” porque sentía que debían “hablar bien”, decir cosas “interesantes” y no *simplemente* que su vida transcurría de la fábrica a la casa y de la casa a la fábrica.

Los empresarios, por su parte, no se inhibían para hablar, pero sí para tocar determinados temas que se relacionaban con puntos “estratégicos” de sus empresas. De hecho, uno de ellos, en medio de la entrevista, me preguntó si yo no sería periodista y no estaría haciendo algún reportaje encubierto, o si tal vez no me dedicaba al espionaje industrial.¡¡!!

Pero una vez que se apaga la grabadora es increíble como comienzan a emanar los temas antes eludidos, en cuyo caso no queda más que intentar registrar en la memoria lo que se dice y resignarse a que invariablemente se perderá parte de la información, entre ésta el cómo se dice.

Muy por el contrario, los y las sindicalistas están habituados a hablar frente a una grabadora, incluso de temas comprometedores, tal vez porque la asocian a un micrófono y porque *testimoniar* es parte constitutiva de su *oficio*. En determinadas oportunidades me costó poder terminar la entrevista porque simplemente no había quién hiciera callar a mi interlocutor. Ellos son conscientes de que este tipo de estudios ayudan, aunque sea un poco, a que sus pequeñas y grandes batallas trasciendan.

La experiencia lleva a entender y comprobar que como dice Bourdieu (1999), la entrevista es una relación social dada por la interacción asimétrica de dos sujetos, uno de los cuales (el entrevistador) se encuentra en una posición de superioridad al determinar las normas que rigen la situación de entrevista. También a constatar que ésta se encuentra atravesada por una gran cantidad de distorsiones y de situaciones imprevisibles, como ya he ejemplificado anteriormente. Y son precisamente estas (inevitables) distorsiones y sus efectos los que son necesarios de controlar. Estos aspectos suelen ser omitidos por los tratados de metodología que siempre nos hablan de un tipo-ideal

de entrevista, que como tal es inexistente en la realidad. La situación de entrevista siempre es distinta de un entrevistado a otro. La única forma de conocer el tipo de distorsiones inherentes al momento y aprender a manejarla es a través de la práctica, de una *práctica reflexiva*, en la que uno al momento de efectuarla sea consciente de la distancia (social, cultural) que nos separa del entrevistado y busque las estrategias para acortarla o al menos atenuar sus consecuencias sobre los resultados.

La observación in situ

Si bien la mayor parte de las entrevistas se desarrollaron en locales sindicales, las de los empresarios, de algunos trabajadores y otros pocos sindicalistas se efectuaron en las fábricas. Una de estas ocasiones fue especialmente relevante. Se trató de la entrevista a una mujer sindicalista, de una mediana empresa de confección, que se llevó a cabo en el comedor de la fábrica. Al terminar la entrevista, ella consiguió la autorización de la dirección para mostrarme el centro de producción. Fue una experiencia muy provechosa puesto que el recorrido por los lugares de trabajo, siguiendo la secuencia de las fases de producción, sin duda es la mejor forma de comprender el proceso de trabajo. Pero también es la mejor manera de constatar las condiciones de trabajo *in situ*.

Lo primero que me llamó la atención fue la disposición típicamente *taylorista* de los puestos de trabajo. En la parte posterior de la nave se encontraban las grandes mesas donde se extiende la tela para marcar los modelos, las seguían las mesas donde se efectúa el corte (en este caso mecánico) de la prenda, a cargo de ambas labores había hombres. En el centro de la nave y ocupando la mayor cantidad de está se alienaban las mesas con las máquinas de coser y las costureras: una al lado de otra y una tras otra formando un gran cuadrado. En la parte delantera del recinto se situaban las mesas de las revisadoras (a cargo de mujeres) y posteriormente las máquinas planchadoras (manejadas por hombres), es decir, producción en cadena y una perfecta división sexual del trabajo.

Había bastante luz natural que entraba por los grandes ventanales en el techo de la nave pero en determinadas secciones se reforzaba con luz artificial. Se sentía mucho ruido en el ambiente, que venía de las propias máquinas de coser, de la máquina cortadora y de las planchas a vapor. También mucho polvo en el suelo, más restos de telas por doquier.

En conjunto y desde una posición más alejada, los movimientos de las trabajadoras se veían prácticamente iguales: estaban todas inclinadas hacia sus máquinas cosiendo una prenda, incorporándose cada ciertos minutos para dejarla ya cosida y coger la siguiente. Al lado de cada puesto de trabajo había dos canastos, uno para la ropa sin coser y otro para las prendas terminadas. Estos eran renovados o trasladados de un puesto de trabajo a otro (según la fase de producción que le correspondiera a cada trabajadora) según las indicaciones de dos mujeres que eran las jefas de talleres.

Muchas tenían cojines en sus sillas, ya fuera para su espalda o para sentarse sobre estos. Me atrevería a firmar que no había dos que los tuvieran en la misma posición (y menos el mismo cojín). Le pregunté a la sindicalista que me acompañaba y me contó que cada una traía los cojines de su casa y cada una buscaba la posición que mejor le acomodara. Los problemas en la espalda y en las piernas

son uno de los mayores problemas de salud laboral de las costureras. También, algunas trabajadoras tenían cascos en los oídos conectados a un “walkman”. Me contó la dirigente que el sindicato había conseguido que las autorizaran a usarlos para atenuar los dolores de cabeza que les producía la exposición prolongada al ruido.

A nuestro paso, las trabajadoras nos miraban con extrañeza pero sin rechazo. Era evidente que les llamaba la atención la presencia de una persona ajena a la fábrica pero el hecho de ir acompañada con la presidenta del sindicato posiblemente hacía que no sintieran desconfianza. Al menos fue la sensación que yo tuve.

Las otras fábricas que pude recorrer por dentro fueron dos pequeñas de textiles y confecciones, ambas acompañadas de sus dueños. La disposición general de las máquinas y las mesas era similar a la de la fábrica más grande que ya había observado, pero sí variaban notablemente las condiciones de luminosidad e higiene en el ambiente (ruido y polvos). También era distinta la antigüedad de las máquinas. En una de las microempresas que visité en La Ligua conocí una de las máquinas automáticas más modernas que existían en el mercado en ese momento (1999). El dueño había viajado a Alemania a comprarla y a aprender su uso. Si mal no recuerdo podría hacer la misma cantidad de jersey en 2 horas que una persona en una máquina de tejer manual en 12 horas. La había comprado motivado por el *boom* del textil de la localidad (que se produjo a mediados de la década de los ochenta y principio de la de los noventa). Sólo que el ciclo expansivo ya había pasado y ahora la máquina era no sólo subutilizada sino que también estaba en riesgo de perderla, debido al retraso en el pago de las cuotas del crédito. Crédito que recibió, sea dicho de paso, en el marco de uno de los conocidos y difundidos proyectos estatales de fomento a la actividad microempresarial. (Con los intereses del crédito la famosa máquina ya casi había doblado su valor inicial).

Estas experiencias fueron muy ilustrativas puesto que la observación *en terreno* siempre permite contrastar lo que vemos con lo que nos dicen y con lo que leemos. Y los tres tipos de información (y agregaría una cuarta: lo que intuimos), tienen efecto sinérgico, reforzándose mutuamente y posibilitando una aproximación complementaria a nuestro objeto de estudio.

2.3 Tercera parte: *la (larga) etapa final*

(Tiempo de realización: Junio 1999- marzo 2001)

La redacción del documento

Tras finalizar el trabajo de campo y regresar a Madrid, ha venido la etapa de análisis de la información y de redacción del presente documento. Esta ha sido una de las fases más largas y probablemente más duras de todo el proceso. Las versiones de los capítulos teóricos han sido varias puesto que cada corrección propia y de mi Director ha implicado abrir nuevos ámbitos y, por tanto, nuevas fuentes bibliográficas. Más aún cuando considerando la abundancia de publicaciones sobre el tema de la flexibilización dada su actualidad (y que las imprentas españolas son uno de los sectores económicos de mayor actividad).

El problema es asumir que una “*no está escribiendo una enciclopedia*” (como me reiteran un día si y otro también en casa) y, por tanto, que se debe superar la sensación constante de que *algo falta*, de que un autor *fundamental* no ha sido considerado, de que se han estadísticas *más* actualizadas, y/o de que el *último* artículo sobre el tema no ha sido citado. Y puede que así sea, la cuestión es que también *algo sobra* y el dilema entre lo uno y lo otro finalmente queda resuelto tanto por las opiniones externas (y propia también) de que están los elementos que satisfacen los objetivos de la investigación y como por la necesidad de seguir avanzando y no detenerse en intentar abarcarlo *todo*. Probablemente hay autores que no están y que alguien echará en falta. El punto es si los ausentes crean un vacío sustancial en el desarrollo de la tesis. En relación con las estadísticas he procurado hacer acopio de las fuentes disponibles hasta 1998, si bien frente algunos fenómenos (particularmente en el capítulo 2 en lo que concierne a las experiencias de flexibilización) no añadí más información de los últimos años, entiendo que lo relevante es la dirección del proceso, la cual no se ha revertido en los inicios del siglo XIX. Finalmente, respecto al último artículo publicado (efectivamente encontré uno de febrero del 2001 en la librería de la Facultad), lo miré y lo dejé cuando la angustia me comenzaba a subir. Sabía que al día siguiente ese ya no sería el *último*. Ello es parte de las limitaciones de esta investigación.

Los capítulos sobre el proceso de configuración del mercado laboral y sobre la realidad del textil en Chile han presentado dificultades añadidas al tema en sí. Estas han derivado de que los potenciales lectores de la tesis (gran parte del tribunal incluido) sean un público ajeno a esa realidad. No en cuanto a los fenómenos mismos sino con relación a aspectos históricos que contienen dichos procesos. La duda sobre la relevancia de determinados datos, antecedentes o referencias históricas tal vez ha llevado a extender en demasía el capítulo, sobre todo por el intento de aclarar cuestiones que para un público chileno estarían de más.

Soy conciente que en el análisis de la situación Chilena (capítulo 4) predomina la realidad concerniente al sector industrial en desmedro del agrícola. Ello es una opción motivada primero por la imposibilidad material de abordar la situación de *todas* las actividades económicas. Pero también porque en ese sector se enmarca la actividad elegida para el estudio de caso.

También fue víctima de las restricciones de tiempo y espacio de esta tesis el material que tenía sobre la industria textil a escala mundial. Es evidente que la situación de la industria chilena no está ajena a la crisis y al proceso de reestructuración que vive el sector en el ámbito internacional. La alternativa elegida ha sido introducir este hecho en las partes pertinentes y remitir al lector a las referencias bibliográficas oportunas. Simplemente tratar ese tema con detenimiento habría extendido demasiado este documento y me habría alejado de los objetivos centrales.

El análisis de la información cualitativa

La redacción de los primeros seis capítulos me llevó a tomar distancia, durante casi un año y medio, de las entrevistas realizadas en Chile, pues ese fue el tiempo que pasó hasta que llegué al punto de comenzar su análisis. No fue un detalle que la ardua e ingrata tarea de transcribir las entrevistas

fuera facilitada enormemente por un regalo paterno que consistió en contratar a un alumno suyo (estudiante de periodismo) para que se encargara de ello (en Chile, por su puesto, donde la fuerza de trabajo tiene menor coste). Eso me ahorró mucho tiempo puesto que entre los materiales con que regresé del trabajo de campo ya había 20 entrevistas transcritas (del resto ya me encargué yo).

Además, el transcribirlas *por encargo* no impediría la pérdida de información que inevitablemente se produce la transcribir una entrevista, al transformar el habla en texto. En este sentido, y como señala Bourdieu, la transcripción es en sí una interpretación puesto que quién transcribe interviene en la oralidad del emisor (puntuando, por ejemplo, y afectando con ello el sentido de lo dicho). Así, “transcribir es necesariamente escribir en el sentido de *reescribir*” (1999:540, cursiva añadida). Y sobre ésta operará la interpretación que hacemos al analizar el discurso, intervención tan necesaria como inevitable. Por tanto, y en definitiva, nuestro análisis se constituye en una *re-interpretación dirigida* -por los objetivos de la investigación- de la interpretación que el entrevistado hace de su realidad.

Si he intentado respetar al máximo la *reescritura* del habla transcrita, por ejemplo, señalando entre paréntesis ((...)) los cortes que he hecho en las citas elegidas. Este tratamiento de la información no ha estado exento de dificultades pues a ese necesario respeto se debía sumar la comprensibilidad de los textos para un lector ajeno al habla chilena. La mayor parte de los entrevistados provienen de sectores populares que utilizan, como en todas partes, giros verbales, palabras, expresiones, “frases hechas” y hasta una estructura sintáctica particular. Para conjugar ambos elementos (respeto y comprensión) he incorporado entre corchetes cuadrados ([]) algo así como lo que sería la traducción del castellano *chilensis* al *castizo*.

Pese a que me agobiaba demorarme tanto en revisar ese material tras volver de Chile, creo que fue positivo dejarlo *reposar*, tomar distancia de las entrevistas y al momento de retomarlas contar con un bagaje teórico que me permitiera una mejor interpretación. Pero también tuvo dos aspectos negativos. Uno: que la constatación de la información disponible me llevó a reformular partes del marco teórico que ya creía *zanjadas*. Y otro: que hoy conociendo mucho más del sector textil, y en general del tema de la flexibilización, me doy cuenta de la cantidad de cosas sobre las que pude haber indagado en las entrevistas, puesto que cuantos más conocimientos una tenga sobre el tema que se investiga mejor será aprovechada ésta. En este sentido, tal vez habría sido útil una segunda ronda de entrevistas, pero ello desbordaba con creces mis posibilidades materiales y temporales.

En primera instancia, la información de las entrevistas fue ordenada por temas. La clasificación que derivó de este trabajo (para los tres tipos de entrevistados), naturalmente fue superior al contenido en las pautas de entrevista originales, lo que indujo a ampliar los temas a incluir y a eliminar otros que emergieron con menos fuerza de la *esperada*. (Siempre frente a una entrevista se tienen expectativas sobre lo que el interlocutor dirá). Posteriormente, procedí a agrupar por temas los fragmentos de las mismas para luego realizar el análisis de discurso correspondiente. Esta etapa fue tremendamente compleja puesto que la cantidad de elementos sobrepasaba mis intenciones originales. Y a eso se suma el intento de incluir todos los temas que habían aflorado en el análisis. Cuestión simplemente

imposible. Invariablemente hay materias que nos parecen de suma relevancia pero que su relación con la temática central queda muy forzada. Es entonces cuando hay que hacer un esfuerzo por distinguir lo principal de lo secundario y afrontar (con valentía) el dolor de dejar cosas fuera.

En esta parte, como en otras, ha sido muy importante la orientación del Director de tesis, que desde una mirada externa conserva la *frialdad* para sugerir caminos a seguir. Ello a pesar de que una siempre quiere *más* orientación y atención casi exclusiva. Pero, dicho sea de paso, finalmente se termina comprendiendo que el Director es eso, el Director, pero no un psicólogo y menos el coautor de la tesis. (aunque su *mano invisible* se haga presente). También para resolver las dudas ha sido relevante la conversación con otros académicos y con *colegas* que me han aportado y sugerido ideas.

Posteriormente, ha venido la labor de interpretación de la información, el proceso de relacionar lo uno con lo otro, es decir, la teoría con la práctica, para poder obtener las debidas conclusiones que permitan, finalmente, *comprender* y *explicar* un poco más de la realidad de la cual somos parte. Y después... releer, revisar y volver a leer y revisar el texto, donde las miradas externas han sido, nuevamente, una valiosa una ayuda. (Lo que no me exime, por su puesto, de la responsabilidad sobre el resultado final).

Finalmente...

El propósito del presente escrito ha sido reflexionar en torno a lo hecho, al cómo se hizo, al porqué se hizo así y a sus limitaciones, a fin de que sea evaluado por otros que ya han recorrido la senda. Pero también transmitir y compartir lo que sirva de esta experiencia; una entre tantas posibles. Esta, si bien es particular, puede aportar pequeñas pistas a los que emprenderán este camino en algún minuto. Creo que es algo similar (guardando las distancias) a la intención de los padres al transmitirle sus experiencias a los hijos, quienes con ese acto pretenden evitarles el dolor de lo negativo. Bajo lo cual no deja de subyacer la idea de proyectar los errores propios en otros. Pero los errores se repiten, incluso los repetimos nosotros mismos, en este sentido; el *dolor* es inevitable, pero las alegrías y satisfacciones que da el investigar también lo es, porque en eso consiste el *oficio del sociólogo*. Oficio que siempre se *re-crea* en la práctica, es decir, *haciendo el camino al andar*.

3. TABLA RESUMEN DE LAS ENTREVISTAS

A continuación presentamos un cuadro de síntesis de los antecedentes de las entrevistas realizadas:

Antecedentes centrales de las entrevistas

n° entrevista	categoría	núm.	nivel (sólo para sindicalista) ss	tamaño empresa	subsector	sexo	localización	otro	código entrevista
1	trabajador	1		mediana	confección	H	Santiago (Patronato)	administrativo delegado de personal	T1MCH
2	trabajador	2		trabajador a domicilio	confección	M	Santiago (Conchalí)	ex-trabajadora de taller de confección	T2DCM
3	trabajador	3		grande	textil	H	Santiago	jubilado	T3GTH
4	trabajador	4		pequeña	confección	M	Santiago (Patronato)	ex-vendedora en taller de confección	T4PCM
5	trabajador	5		pequeña	confección	M	Santiago (Patronato)	costurera en taller de confección	T5PCM
6	sindicalista	1	interempresa	pequeña	confección	M	Santiago (Patronato)	presidenta del sindicato interempresa	S1IPCM
7	sindicalista	2	interempresa	pequeña	confección	H	V Región (La Ligua)	presidente del sindicato interempresa	S2IPSH
8	sindicalista	3	confederación		sector	H	nacional	presidente de la confederación	S3CSH
9	sindicalista	4	empresa	grande	textil	H	V Región (Viña del Mar)	ex-presidente del sindicato de empresa (empresa cerrada)	S4EGTH
10	sindicalista	5	empresa	grande	confección	M	Santiago	presidenta del sindicato de empresa	S5EGCM
11	sindicalista	6	empresa	grande	confección	M	Santiago	tesorera del sindicato de empresa	S6EGCM
12	sindicalista	7	confederación		sector	M	nacional	directora de la confederación	S7CSM
13	sindicalista	8	empresa	grande	textil	H	VIII Región (Concepción)	presidente del sindicato de empresa	S8EGTH
14	sindicalista	9	federación	grande	textil	H	Santiago	presidente de federación	S9FGTH
15	sindicalista	10	nacional		sector	M	nacional	miembro de la directiva de la CUT	S10NSM

16	sindicalista	11	empresa	grande	Textil	M	V Región (Viña de Mar)	ex miembro de la directiva del sindicato de empresa (empresa cerrada)	S11EGTM
17	patronal	1	nacional		sector	H	nacional	secretario general	P1SH
18	empresario	1		microempresa	confección	H	V Región (La Ligua)	propietario	E1OCH
19	empresario	2		mediana	confección	M	Santiago (Patronato)	gerente de producción	E2MCM
20	empresario	3		microempresa	confección	H	Santiago	propietario	E3OCH
21	empresario	4		grande	textil	H	Santiago	gerente general	E4GTH
22	empresario	5		grande	textil	H	Santiago	propietario	E5GTH
23	empresario	6		pequeño	confección	H	Santiago	propietario	E6PTH
24	empresario	7		mediana	textil	H	Santiago	gerente general	E7MTH
25	otro	1			confección	M	Santiago (Patronato)	presidenta del Comedor Acogedor de Mujeres Trabajadoras de la Confección	O1M
26	otro	2			sector	H	V Región (La Ligua)	concejal	O2M
27	otro	3			sector	M	V Región (La Ligua)	dirigente juvenil	O3M

Las entrevistas han sido codificadas a fin de ser identificadas en el análisis posterior. Los códigos corresponden a los siguientes criterios:

categoría	número	nivel (sólo para sindicalistas)	tamaño de empresa	sector/subsector	sexo
T: trabajador(a)	1	N: nacional	G: grande	S: sector	M: mujer
S: sindicalista	2	C: confederación	M: mediana	(textil + confecciones)	H: hombre
E: empresario	3	F: federación	P: pequeña	T: textil	
P: patronal	etc.	I: interempresa	O: microempresa	C: confecciones	
		E: empresa	D: trabajador a domicilio		

Ejemplo: **S9FGTH**: Sindicalista / (entrevista N°) **9** / Federación / Gran (empresa) / Textil / Hombre.

SEGUNDA PARTE:

**ESTUDIO DE CASO:
EL SECTOR TEXTIL CHILENO**

CAPITULO 4

EL PROCESO DE CONFIGURACION DEL MERCADO LABORAL EN CHILE

El presente capítulo contiene el proceso histórico, económico y social que ha dado lugar a la configuración del mercado laboral en Chile. El primer apartado abarca desde los cimientos de estructuración económica y social chilena hasta la regulación de este mercado durante el período de la industrialización del país. La segunda parte comprende el proceso de desregulación que ha sufrido este mercado a partir de la imposición del modelo neoliberal desde 1973 en adelante. Se analizan las fuentes formales de la flexibilización laboral y, finalmente, se presentan los principales efectos de este modelo así como las transformaciones que ha generado en el ámbito laboral y social.

“Recurriendo a una metáfora podría decirse que este país sobresale por un desarrollo casi deforme de su ‘cabeza’, entendiendo por tal su institucionalidad, su organización política, su armazón de relaciones sociales, que parece plantada sobre un cuerpo sino raquítico, por lo menos de una edad que no le corresponde”.

Aníbal Pinto, 1973

1. INTRODUCCION: LAS ETAPAS DE LA REGULACION Y LA DESREGULACION DEL MERCADO LABORAL

La estructura económica chilena se ha caracterizado por su continua situación de dependencia¹ del curso de la expansión capitalista mundial. De ahí que haya existido una subordinación del curso económico nacional al desarrollo de las potencias económicas que, en distintos períodos históricos, han desempeñado un papel hegemónico en este proceso. Así, la dependencia ha sido primero de España, desde el siglo XVI hasta los principios del XIX, luego de Inglaterra durante el siglo XIX e inicios del XX, y posteriormente, desde las primeras décadas del siglo XX, de EE.UU.. La base de esta vinculación ha estado en la exportación de materias primas a esos países: productos agrícolas, nitratos y cobre, sucesivamente, recibiendo como contraparte, productos manufacturados. Ello ha marcado el ritmo del desarrollo económico -o más precisamente del subdesarrollo, según algunos autores²-, así como sus cualidades. Como consecuencia destaca la vulnerabilidad de la economía chilena por su extrema dependencia de los mercados externos, debido precisamente a su situación de subordinación económica (comercial y financiera) de las grandes potencias. Posición que también, y lógicamente, ha pautado la conformación y evolución del mercado laboral.

A partir del paso de un tipo de dependencia a otra, hemos subdividido el primer período de estudio de la conformación del mercado laboral en tres etapas³: la dependencia colonial, la industrial-

¹ Entendemos que una situación de dependencia se da cuando “la economía de determinados países está condicionada por el desarrollo y la expansión de otra economía, a la que están sometidas las primeras. La relación de interdependencia entre dos o más países, y entre éstos y el comercio mundial, toma la forma de dependencia cuando algunas naciones (las dominantes) pueden expandirse y ser autogeneradoras, en tanto otras naciones (las dependientes) sólo pueden hacerlo como reflejo de esa expansión, la cual puede tener un efecto negativo o positivo sobre su desarrollo inmediato” (Dos Santos, 1972:42).

² Respecto a la conceptualización de la formación económico-social chilena como subdesarrollada, véase Arrizabalo (1995), Cademartori (1968), entre otros. Una buena síntesis de la teoría clásica del imperialismo y su relación con el subdesarrollo puede verse en Hinkelammert (1975).

³ Existen diversas subdivisiones de la historia económica de Chile. Roxborough, O’Brien y Roddick siguiendo el criterio de la subordinación económica chilena a potencias extranjeras, distinguen entre la dependencia colonial, la dependencia británica y la dependencia estadounidense. Una subdivisión similar en términos de períodos históricos pero realizada bajo el criterio de la regulación, o de la evolución histórica del modo de producción capitalista, es la efectuada por Ominami, quien clasifica las etapas como: regulación colonial, concurrencial (de carácter predominantemente comercial), monopolista (de carácter predominantemente financiera). (Véase Arrizabalo, 1995). Dos Santos (1972), condiciona las formas históricas de la dependencia a los modos básicos de la economía mundial, el tipo de relaciones económicas dominantes en los centros capitalistas y la manera en que éstos se expanden y los tipos de relaciones existentes dentro de los países periféricos. A partir de estas formas

financiera y la industrial-tecnológica. Estos tipos de dependencias, propuestos por Dos Santos (1972), han sido compartidas por los países latinoamericanos. La primera, de carácter exportadora-comercial, se caracteriza por el hecho de que el dominio colonial se ejerció a través del monopolio del comercio (por parte de los países dominantes), junto al monopolio colonial de los recursos naturales y la fuerza de trabajo. La segunda, se distingue por el predominio del gran capital en las potencias hegemónicas y por su expansión mediante la inversión en materias primas destinadas al consumo de las propias potencias. La tercera etapa, destaca por el giro en el tipo de inversión de las potencias hegemónicas (particularmente de las empresas multinacionales), pasando a estar orientadas hacia el sector industrial de los países subordinados económicamente. Según este autor, las diversas formas condicionaron tanto las relaciones internacionales de los países latinoamericanos como sus estructuras internas, es decir, la orientación de la producción, las formas de acumulación de capital, la reproducción de la economía y, consecuentemente, su estructura social y política.

Así, considerando la dependencia económica como el elemento subyacente a todo el proceso, y en función de los objetivos de nuestra investigación, analizaremos en el caso chileno los elementos que en cada etapa han constituido el contexto central de los procesos económicos y sociales que permiten reconstruir la génesis de la relación salarial, así como la conformación del mercado laboral que amparó dicha relación. Los rasgos centrales de estas etapas son:

- a) *la dependencia colonial*: periodo en que, por la dependencia comercial (y política) de España, en Chile se conforma una estructura agraria de carácter oligárquico, que dominará la escena política y social hasta finales del siglo XIX;
- b) *la dependencia industrial-financiera*: durante el período, que va desde la Independencia hasta fines del siglo XIX, destaca la vinculación de la economía nacional a la británica, si bien la actividad agrícola es predominante, paralelamente se inicia la actividad minera. A partir de ésta se desarrolla la formación de las clases sociales, encontrándose en ella también la génesis del proceso de proletarización, que traerá como consecuencia la conformación de relaciones sociales típicamente capitalistas;
- c) *la dependencia industrial-tecnológica*: durante esta etapa, que se inicia en las primeras décadas del siglo XX, domina la relación con la economía norteamericana, produciéndose cambios estructurales en la sociedad como la reformulación del Estado. En el ámbito económico ello se expresa en el proceso de industrialización y en el político en la transición hacia un sistema democrático. A través de este tipo de sistema el Estado se constituye, por medio de los partidos políticos, en un agente de negociación entre los intereses de los distintos actores sociales. El Estado legisla sobre las relaciones capital-trabajo con el fin de normar la organización y la protesta obrera; esta última tiende a institucionalizarse. Este periodo culmina con los mil días del gobierno de la Unidad Popular, en el cual se intenta provocar desde el Estado un cambio radical en la situación de país dependiente a través de reformas económicas y sociales de carácter estructural.

compartidas por los países latinoamericanos, distingue entre la dependencia colonial, la industrial-financiera y la industrial-tecnológica. Es esta clasificación la que hemos adoptado en nuestro estudio, entendiendo que cada etapa está asociada al predominio de una determinada potencia mundial: España, Gran Bretaña y Estados Unidos, sucesivamente, cuestión que coincide en lo sustancial con Roxborough, O'Brien y Roddick.

La segunda gran etapa estudiada en el presente capítulo es el proceso de desregulación, o más precisamente de *re-regulación*, del mercado laboral, que se inaugura tras el golpe militar de 1973, proceso que es sustentado por la doctrina económica neoliberal. La situación dependiente de la economía chilena se consolida en torno a su subordinación a los mercados internacionales. Este período, lo analizaremos en cuatro segmentos. Los primeros dos corresponden a una división cronológica del proceso y los otros dos a temáticas específicas relacionadas con el mismo:

- a) *La imposición del modelo neoliberal*: este período se inicia en septiembre de 1973 y culmina en 1989. Contiene el curso de la implantación del modelo neoliberal en cuanto a la evolución de las políticas aplicadas y sus primeros efectos en el mercado laboral;
- b) *La “legitimación” del modelo neoliberal*: esta etapa abarca de 1990 con el retorno a los gobiernos civiles hasta 1998. Durante estos años se consolida y “legitima” el modelo neoliberal debido a la opción del nuevo gobierno por continuar con su aplicación atendiendo si a la corrección de sus efectos “no deseados”. Para ello cual se adoptan políticas reformistas surgidas desde la CEPAL;
- c) *La fuente legal de la flexibilización*: en este apartado exponemos el conjunto de medias legales que dieron origen a la flexibilización del mercado laboral y las principales consecuencias que éstas tuvieron en el mercado laboral;
- d) *El costo social de la aplicación del modelo neoliberal*: finalmente analizamos los efectos de carácter estructural que se desprenden de la aplicación del modelo neoliberal en el ámbito social.

Como señaláramos en la introducción del presente estudio en el análisis a continuación efectuado predomina la realidad del sector industrial. Ello se explica por la vinculación del caso investigado -la industria textil- a este sector y por la imposibilidad material de abordar el conjunto de sectores que componen la actividad económica del país.

2. LA REGULACION A TRAVES DE LA INDUSTRIALIZACION

2.1 La dependencia colonial: la conformación de la estructura económico- social oligárquica

El período colonial significó en Chile, entre otras cosas, la primera etapa de su desarrollo económico vinculado al mundo occidental.⁴ A ésta contribuye de forma decisiva su aislamiento geográfico respecto de las otras colonias españolas en América pues se enfrenta a la necesidad de maximizar las potencialidades de sus fuerzas productivas. Sin embargo, su situación de dependencia colonial determinó la “reclusión” del sistema productivo chileno. (Pinto, 1973)

En esta etapa la economía se basó fundamentalmente en la ganadería y la exportación de productos agrícolas a la Metrópoli. Por lo tanto, su estructura económica fue de carácter oligárquica,

⁴ Se sobreentiende que antes de la llegada de los colonizadores españoles las diversas poblaciones indígenas que habitaban el territorio poseían su propia organización económica y social.

basada en un régimen de gran propiedad de la tierra, cuya producción era principalmente cerealera, sustentada en la utilización extensiva de la mano de obra indígena. A partir de ese momento, el sistema de la hacienda se constituye en la base de la conformación de la estructura económica y social, siendo ejercido el poder especialmente por los terratenientes (particularmente los de la zona del Valle Central colindante a Santiago).

Durante el siglo XVIII España realiza un giro en su política económica con el fin de sortear el proceso de decadencia en el que estaba entrando. Por este cambio trata de cohesionar aún más su economía con la de sus colonias a través de la intensificación de los intercambios y la suspensión de determinadas restricciones comerciales que perturbaban esta relación desde hacía dos siglos (monopolio de la Casa de la Contratación). Pero ello, si bien simplificó e hizo más expedito el intercambio comercial entre las colonias y entre Chile y la Metrópoli, no modificó lo sustancial de la política mercantil colonial centrada en el intercambio de materias primas (oro, plata, productos agrícolas) por manufacturas y las restricciones a la comercialización externa. Por tanto, las medidas liberalizadoras ⁵ adoptadas tampoco favorecieron a la economía chilena, a raíz de lo cual se comenzó a evidenciar la confrontación de intereses y necesidades entre la Colonia y la Metrópoli.

Esta nueva política económica permitió la entrada de más, nuevos, mejores y más baratos productos manufacturados lo que incidió negativamente en los intentos iniciales por asentar industrias en Chile, que no sobrepasaban el carácter doméstico. Este hecho respondió a la decidida intención metropolitana por mantener su control sobre la Colonia (y las restantes colonias americanas) a través de impedir el desarrollo industrial que hiciera prescindible la importación de manufacturas, con lo cual afianzaba sus beneficios económicos y mantenía a ésta(s) en situación de retraso y dependencia.⁶

Producto del declive de esta incipiente industria se agudiza la situación de desempleo crónico que afectaba a gran parte de los trabajadores indígenas y no indígenas (mestizos, descendientes de españoles o españoles *menos* favorecidos con la repartición de tierras tras la llegada de los conquistadores) y se desequilibra la balanza comercial por las excesivas compras en el exterior lo que incide de manera gravitante en la generación de una crisis comercial. Así, se materializó a través de la saturación de los mercados internos, la baja del precio de las mercancías, la pérdida de estabilidad de muchos comerciantes y la escasez de circulante (monedas de oro y plata). Cabe destacar que los trabajadores no eran remunerados con un salario en metálico sino con especies, al igual que los aprendices y los oficiales de los talleres artesanales y también parte de los soldados de frontera.

⁵ Entre las medidas económicas más relevantes adoptadas por la Metrópoli se encuentran el establecimiento del sistema de navíos de registro, la simplificación y reducción del régimen tributario y el Reglamento y Aranceles para el Comercio Libre de España con las Indias promulgado en 1778.

⁶ La conciencia sobre la importancia de mantener la subordinación económica como requisito para la subordinación política de las colonias queda patente en las palabras del Virrey del Perú de la época, quien señalaba: “Es positivo que la seguridad de las Américas se ha de medir por la dependencia en que se haya de la Metrópoli, y esta dependencia está fundada en los consumos. El día que contenga en sí todo lo necesario, su dependencia será voluntaria y ni las fuerzas que tengamos, ni la suavidad del gobierno, ni la más bien administrada justicia, será suficiente para asegurar su posesión” (Deústa, citado por Ramírez, 1959:44).

Como se sabe, el proceso de Independencia chileno, y el de la mayoría de los países latinoamericanos, tuvo en gran medida un componente *fortuito* (desde el punto de vista de la intención emancipadora): la invasión napoleónica de España y la prisión del Rey, frente al cual los súbditos coloniales declararon su irrestricta lealtad. No obstante, en la génesis del proceso que desembocará en el fin de la época colonial está la gestación de una corriente de pensamiento disconforme con el desempeño económico de la Metrópoli, la cual bloqueaba el crecimiento de las fuerzas del país. En este sentido, la Independencia se da en un momento crítico marcado por el choque de intereses entre España, Chile y el avance de nuevas potencias económicas, especialmente Francia y Gran Bretaña.

En Chile había madurado un proceso de desarrollo que había adquirido caracteres bien definidos, con intereses propios tanto en lo económico como en lo político y socio-cultural. Pero a finales del siglo XVIII las posibilidades de un mayor crecimiento se encontraban cercadas por la obligatoriedad de centrar la comercialización externa en las relaciones con el Virreinato del Perú y con la propia Metrópoli. De ahí que la crisis a la que se enfrentó Chile en las últimas tres décadas de la colonia sea denominada una “crisis de crecimiento” (Ramírez, 1959:81).

Especial incidencia en esta limitación del desarrollo económico tiene la subordinación económica al Virreinato del Perú y las prácticas monopolistas realizadas por los comerciantes limeños. Esta rivalidad entre los comerciantes peruanos y chilenos y la tutela administrativa ejercida por el Virreinato desembocó en diversas confrontaciones políticas que contribuyeron al reclamo de independencia, al menos respecto de las autoridades (del virreinato) que no eran consideradas idóneas para el progreso de Chile.

Esta situación de dominio económico y administrativo del Perú coartaba también la productividad de los hacendados y la obtención de mayores rentas lo que contribuía a la generación de un ánimo contrario a la situación de dependencia (económica), pero tanto o más importante que ello obstaculizaba la creación de nuevos capitales cuya reinversión permitiera su crecimiento y, por ende, avanzara hacia la conformación de un sistema de carácter capitalista. En otras palabras, la Independencia, la libertad, era necesaria para el desarrollo de la estructura económica que se había generado y consolidado especialmente durante las últimas décadas de la dominación colonial. Como señala Ramírez, “esta doble sujeción [a la Corona y al Virreinato del Perú] actuaba sobre las fuerzas productivas de Chile comprimiéndolas, aprisionándolas y restándoles posibilidades para que pudieran expandirse, intensificarse y llegar a un más alto nivel de crecimiento. La conformación esencial del Imperio determinaba semejante estado de cosas, no era posible entregar a cada una de sus unidades económicas integrantes la autonomía completa ya que ello conduciría lisa y llanamente a la destrucción del Imperio” (Ibid.).

La potencialidad económica de los cultivos y de la extracción de minerales, realizada de forma rudimentaria, era desaprovechada al estar condicionados al consumo interno y a los exclusivos requerimientos de la Metrópoli, de ahí la necesidad de la apertura al comercio internacional. La crisis derivada del escaso desarrollo de la producción y los limitados mercados externos, afectaba especialmente a las zonas agrícolas en las cuales se habían extendido las condiciones de miseria a la

mayor parte de sus habitantes. Esta situación acentúa la característica fragmentaria de la estructura social chilena, por entonces dual. Pero también impedía la generación de las condiciones propicias para el proceso de acumulación de capital.⁷

Los pensadores *progresistas* de la época propugnaban la introducción de tecnología que permitiera la diversificación y la ampliación de la producción agrícola (pero también de la minera y la manufacturera) así como la ampliación de los mercados. Con ello se pretendía generar nuevas condiciones de vida y de trabajo en el campo caracterizadas en esta etapa por relaciones de dependencia, esta realidad hacía que algunos de estos hombres ilustrados consideraran a Chile como “el más miserable de los dominios españoles” (Manuel de Salas, citado por Ramírez, 1959:93), ello pese a sus vastas riquezas naturales.⁸

La subexplotación de las tierras también tenía como consecuencia el desaprovechamiento de la mano de obra disponible y, por tanto, la generación de desempleo de tipo endémico así como la existencia de empleos precarios tanto en el campo como en la ciudad. Durante este período no es posible hablar de la existencia de un mercado concurrencial del trabajo dada, por una parte, la falta de libertad formal de los trabajadores agrícolas para vender su fuerza de trabajo y, por otra, la poca significación de los trabajadores urbanos en la estructura ocupacional.⁹

La situación de fondo no era más que la natural contradicción entre “ las fuerzas productivas

⁷ A través de fragmentos de documentos de la época reseñados por el historiador Hernán Ramírez, es posible reflejar el pensamiento de influyentes hombres ilustrados de entonces. Estos, en sus relatos de enorme valor histórico, exponen no sólo sus ideas sino también dan cuenta de la situación que vivía la aún Colonia. Así, por ejemplo, la conformación de las clases sociales, como consecuencia del legado de la estructura colonial, es ya patente a fines del siglo XVII. Al respecto señala uno de éstos pensadores económicos, José de Cos Iriberry: “El repetido contraste que presentan a la vista el lujo de algunos y la vergonzosa desnudez de tantos, los haberes de pocos y mendicidad de muchos; el establecimiento de unos y los ningunos recursos de otros, y en una palabra, la comodidad de los menos y la miseria de la muchedumbre es una señal de la característica por donde se conoce que son muy cortos y muy lentos los pasos que da en la carrera de su prosperidad el Reino” (en Ramírez, 1959:89).

⁸ De estos escritos también es destacable su clara conciencia respecto a la vinculación entre la situación económica y su incidencia en los problemas sociales: “¡Quién creyera que en medio de esta pompa y aparato de naturaleza, la población había de ser tan escasa y que la mayor parte de ella había de gemir bajo el yugo de la pobreza, la miseria y los vicios que son una consecuencia forzosa de ella misma! ¡Quién lo creyera!, ello es, sin embargo, demasiado cierto. Los diarios robos, la embriaguez habitual, los continuos asesinatos, la prodigiosa multitud de delincuentes de que rebosan las cárceles y presidios, la forzosa impunidad de muchos delitos y la frecuencia de los castigos públicos, son un testimonio irrefrenable de esta triste verdad. En vano atribuiremos estos males a la fiereza de los habitantes, ni a su indolencia la otra parte. La pobreza, la falta de recursos, es verdadera madre que los da a luz, que los cría y los fomenta” (José de Cos Iriberry, en Ramírez, 1959:92).

⁹ Las características del naciente mercado laboral quedan graficadas en las palabras de Manuel de Salas: “Todos los días (...) se ven en las plazas y calles jornaleros robustos ofreciendo sus servicios, malgastándolos a cambio de especies, muchas inútiles y a precios altos. Se ven amanecer a las puertas de las casas de campo, mendigando ocupación y sus dueños en la triste necesidad de despedirlos. Soy continuo espectador de esto mismo en las obras públicas de la capital en que se presentan enjambres de infelices a solicitar trabajo, rogando se les admita... Nadie dirá que ha dejado una obra o labor por falta de brazos; apenas se anuncia alguna, cuando ocurren a centenares... Conque no es la desidia la que domina; es la falta de ocupación la que los hace desidiosos por necesidad: a algunos la mayor parte del año que cesan los trabajos; y a otros el mayor tiempo de su vida que no lo hallan” (en Ramírez, 1959:84).

que pugnaban por expandirse, que se encontraban ante la necesidad orgánica, natural de crecer; en el otro lado se hallaban factores que, al mantener un rígido marco, impedían u obstruían esa normal expansión” (Ramírez,1959:98). La esencia de esta contradicción se encuentra en la divergencia estructural de intereses entre Chile y la Metrópoli, es decir, en la relación de dependencia que vinculaba a ambos. De ahí que el problema económico fuera el elemento subyacente a la emancipación política.

En 1810, a un mes de proclamada la Independencia¹⁰, las ideas de librecomercio se comenzaron a materializar a través de la promulgación, por parte de la Primera Junta Nacional de Gobierno, de los primeros decretos de promoción de la industria y la agricultura, estableciéndose definitivamente la ley de libertad de comercio en febrero de 1811. Se consolida también un gobierno centralizado sustentado por el poder de los hacendados y unas fuerzas armadas sólidas y victoriosas tras la derrota de los últimos soldados españoles.

2.2 La dependencia industrial-financiera: del predominio de la estructura agraria a la proletarización

Tras la Independencia el comercio exterior se constituyó en “la fuerza motriz del sistema económico” nacional. Ello vinculó estrechamente su consiguiente desarrollo económico con los avatares económicos mundiales y particularmente con las potencias dominantes. Particularmente en las exportaciones mineras y agrícolas se centró el modelo de desarrollo “hacia fuera” del país. (Pinto,1973)

Las medidas adoptadas al inicio de la vida republicana se centraron en el fomento de acciones que tuvieron importantes repercusiones no sólo en el desarrollo económico sino también en el social y cultural. Entre éstas cabe destacar la ampliación de las relaciones comerciales con los mercados externos, la organización del cobro de los derechos de aduana, la autorización del cultivo del tabaco y la prohibición de importación de vinos y licores, la suspensión de los impuestos excesivos que gravaban sobre la producción agropecuaria, la abolición de los títulos de nobleza y la confiscación de los bienes de los “contrarrevolucionarios” (los realistas) y la abolición completa de la esclavitud, entre otras. En el plano cultural especial relevancia tuvo la fundación de la Biblioteca Nacional, de la Universidad de Chile, la Escuela de Artes y Oficios, la Escuela Secundaria Nacional y una serie de otros centros de enseñanza y formación que pusieron a Chile, a lo largo del siglo XIX, en la vanguardia de los sistemas educacionales latinoamericanos y desde los cuales emergieron numerosos intelectuales destacados.

La emancipación de la Colonia no significó un cambio radical en la estructura agraria oligárquica prevaleciente hasta entonces. En este sentido “la jefatura de los terratenientes criollos imprimió un carácter oligárquico al proceso liberador y mantuvo intacta la explotación del pueblo y el

¹⁰ La Independencia de Chile fue proclamada el 18 de septiembre de 1810. Sin embargo, no se consolidó hasta 1818 tras la rendición de las fuerzas realistas, después del período denominado “La Reconquista”.

monopolio de la riqueza del país para goce de una minoría” (Cademártori,1968:58). Pero sí significó la ansiada libertad de comercio. Los años posteriores a 1818 supusieron la normalización del comercio mundial alcanzando la economía chilena una expansión antes nunca dada, llegando a triplicar su producción en las siguientes cuatro décadas. En ello tuvo un peso gravitante el descubrimiento de nuevos yacimientos mineros (Chañarcillo: plata, cobre, Lota: carbón), la exportación de trigo a California y Australia y la consolidación de Valparaíso como primer puerto del Pacífico (en su costa americana) y centro comercial de la región. Así, como señalamos la expansión de los mercados internacionales se constituyó en el propulsor del desarrollo interno y en la base de la economía nacional.

Pero claramente las diversas políticas económicas favorecieron a los grupos sociales que también habían sido privilegiados en el régimen colonial. Ellos contaron con las condiciones idóneas para expandir sus inversiones e iniciar el proceso de acumulación de capital.

Así, la génesis del capitalismo en Chile se encuentra en el auge económico a partir del cual se consolida la burguesía que acumula grandes fortunas provenientes, la mitad de ellas, de las riquezas generadas por la minería, los negocios ferroviarios, los marítimos y el comercio exterior, y de la agricultura la otra mitad. Al calor de este proceso surgieron las *grandes* familias (Cousiño, Urmeneta, Edwards, Matte) que constituyeron poderosos e influyentes grupos económicos, muchos de los cuales perduran hasta la actualidad. Durante el siglo XIX fueron, por tanto, determinantes para el desarrollo económico y social del país la minería y sobre todo la agricultura, cuya estructura económica y social fue dominante en la mayor parte del siglo.

Ello se vio potenciado con el giro de la política económica del gobierno a partir de la mitad del siglo XIX. El inicial mercantilismo y proteccionismo económico comenzó a ser sustituido por las políticas de libre comercio, estimuladas por el interés de la Corona Británica, políticas que predominaron hasta los inicios del XX y que fueron apoyadas con entusiasmo por la naciente burguesía criolla y por una gran parte de los terratenientes.

2.2.1 La minería: base del capitalismo comercial y financiero

La actividad minera durante este período estuvo estrechamente vinculada al proceso de industrialización europea, particularmente la británica, y a la expansión del capitalismo comercial y financiero derivada de la misma. Los abundantes yacimientos de cobre que Chile poseía representaron para Inglaterra la posibilidad de obtener materia prima necesaria para la construcción de máquinas y herramientas a muy bajo coste. Al cobre se unieron, aunque en menor medida, el oro y la plata (y posteriormente el salitre). De esta forma Chile se constituyó en uno de los grandes centros de materias primas que abastecía a los países líderes de la revolución industrial como Gran Bretaña. Pero también en esta actividad se encuentra tanto la base de la acumulación de capitales como el germen del modo de producción capitalista, bajo un régimen extenso de acumulación.

Durante las décadas del veinte y el treinta desembarcaron en Chile gran cantidad de

empresarios británicos que se asentaron en el país a través de convenientes alianzas matrimoniales o instalando empresas indirectamente explotadoras de la actividad minera. Entre éstas, las de mayor renombre fueron la Chilean Mining Asociation, la Anglo-Chilean y la Chilean and Peruvian Mining Association. Su intervención fue destacada en actividades mineras cupríferas pero también sus inversiones alcanzaron el control de los ferrocarriles de la zona norte (los primeros ferrocarriles instalados en el país), casas comerciales y marina mercante. Es decir, cubrieron el conjunto de actividades que les permitía controlar tanto la producción como la comercialización de la actividad minera, estableciendo así el monopolio sobre la misma. A modo de ejemplo cabe señalar que, en 1860, el 63% del cobre requerido por Inglaterra era de origen chileno. Esta posición dominante no sólo le sirvió para imponer en Chile el precio del cobre sino también para controlar la producción mundial del mismo.

La situación de dependencia de Chile de Gran Bretaña queda más patente al considerar que entre los años 1860 y 1875, ésta recibió entre el 55 y el 58% de las exportaciones chilenas, en tanto que abasteció a Chile con el 34 a 41% de sus importaciones. Situación que se reafirma al considerar un período de tiempo más amplio; entre 1820 a 1900 el 60% del total de las exportaciones chilenas se dirigían a Gran Bretaña, desde donde se realizaba el 50% de sus importaciones. (Ramírez,1956:32) En ello, principalmente, se fundamenta la aseveración de que en Chile la dominación colonial española fue sustituida por la dominación económica británica, potencia que ya consolidaba su carácter imperialista. Pero también la relación económica con Gran Bretaña impactó en el crecimiento de las fuerzas productivas del país, en la introducción de la racionalidad capitalista, en el tipo de división del trabajo y la aplicación de nuevos y más productivos métodos de trabajo, lo cual fue determinante en la definición de la estructura económica y social chilena.

Evidentemente la distribución del producto no fue equitativa entre los distintos agentes involucrados en el proceso de explotación. Los pingues beneficios obtenidos por los empresarios británicos no guardan relación con las ganancias obtenidas por los trabajadores y productores nacionales, pero tampoco con las del Estado chileno. El control cuprífero extranjero “cercenaba fuertemente los ingresos de la economía chilena mediante procedimientos tales como la baja cotización de los minerales en el mercado inglés, el pago de bajos precios a los productores chilenos, recargo a los productores de los costos de transportes, de las comisiones, etc.. En una palabra, la minería chilena proporcionaba mayores rendimientos a los capitalistas británicos que a los productores nacionales o a nuestra economía” (Ibid.:30).

Atraídos por el auge de la minería, la zona del norte del país (especialmente Atacama y Coquimbo) se transformó en el punto neurálgico para la concentración de trabajadores, de los nacientes capitalistas nacionales y de los empresarios británicos. Fueron los comerciantes mayoristas los que inicialmente dominaron la producción, estableciendo las normas de sometimiento de los trabajadores de las minas. Por su parte, éstos eran antiguos inquilinos, campesinos empobrecidos o dueños de pequeñas parcelas, cuyo trabajo combinaban con las labores en las minas, artesanos que emigraban a estas zonas en busca de una veta de mineral que explotar, y pequeños propietarios de minas que carecían de recursos económico para invertir en el proceso de extracción. Recurrían, por

tanto, a los “aviadores” o “habilitadores”; hombres que proveían desde herramientas hasta créditos y efectuaban préstamos de dinero a intereses usureros, obteniendo así una doble ganancia: por los créditos de los productos y por los intereses de los préstamos. Los pequeños propietarios y los trabajadores se veían obligados a vender la mayor parte del producto de su trabajo a su proveedor a un precio reducido y generalmente establecido por éste.

Estas gestiones crediticias desarrolladas por los “habilitadores” desembocaron en la estructuración de entidades financieras similares a los bancos (incluso con emisión de dinero). Las ganancias obtenidas con sus actividades especulativas les permitieron a estos comerciantes-empresarios incursionar en otras actividades circundantes a la explotación minera (transportes, redes viales, fundiciones) y necesarias para subordinar dicha actividad a sus intereses, paradójicamente sin intervenir directamente en la extracción del mineral.

Las condiciones de trabajo y de vida de los mineros se caracterizaban por su precariedad y crecientes condiciones de pauperidad. La organización del trabajo presentaba los rasgos típicos de los inicios de la producción capitalista, pero sin que ésta pueda ya ser definida como tal; las jornadas laborales superaban las doce horas, trabajándose seis o siete días por semana, sin ningún tipo de protección a la salud y a la vida. Esta situación era compartida tanto por las mujeres y los niños que eran empleados en las minas. El pago se efectuaba, cada cuatro o seis meses, con vales o con fichas, los cuales eran cambiados por ropa o alimentos en las pulperías (centros de abastecimiento), controladas por las propias compañías mineras o por comerciantes mayoristas vinculados a éstas. Las relaciones laborales se caracterizaban por ser extremadamente violentas, siendo las sanciones y los castigos (físicos) parte del trato cotidiano.

La explotación minera, realizada indirectamente a través del mecanismo señalado, fue efectuada en su mayoría por empresarios británicos, algunos pocos empresarios chilenos y por pequeños productores. El hecho de que en sus orígenes no participaron en esta actividad grandes capitalistas ni fueran éstos los dueños de los medios de producción, repercutió en que careciera aún de un carácter propiamente capitalista. En lo cual incidió también el hecho que hubiera poca reinversión de las ganancias en la propia minería puesto que los beneficios se destinaban a las faenas colaterales que reforzaban el control sobre el conjunto del ciclo económico (extracción, distribución, comercialización) o eran sacadas del país por los ingleses.

Este último hecho, la no reinversión en el sector, llevó al importante retraso técnico de la actividad lo que incidió en su posterior decadencia en las últimas décadas del siglo. La actividad minera desarrollada en Estados Unidos en las décadas de los sesenta y setenta se encontraba en la situación inversa (fuertes inversiones, desarrollo técnico) por lo que no le fue difícil imponerse sobre la producción chilena. Este declive alcanzó a producir efectos críticos en la economía nacional, pero no llegaron a ser agudos en forma proporcional a su importancia debido al saldo que para Chile tuvo, en 1879, la Guerra del Pacífico: la obtención de tierras ricas en nitratos. Gran parte de los capitales obtenidos en la minería fueron invertidos en la actividad comercial y bancaria, especialmente en la zona del puerto de Valparaíso. Como ya apuntáramos, éste se transformó a mediados del siglo XIX en

el gran centro comercial y financiero del país y uno de los de mayor importancia en el Pacífico (costa americana). Se crearon numerosos bancos, muchos de los cuales tendrán su origen en las casas habilitadoras del norte minero. Ello marcó el impulso necesario para el desarrollo del capitalismo comercial y financiero, cuyo poder rápidamente trascendió las fronteras nacionales, pero también implicó que los capitales obtenidos con la actividad minera no desarrollaran un capitalismo de tipo industrial.

Al respecto, si bien al inicio de la Independencia el Gobierno impulsó la actividad industrial a través de distintos sistemas de incentivos, estos esfuerzos se vieron frenados por la creciente llegada de productos manufacturados del extranjero (principalmente británicos). Las industrias que constituyeron la excepción, aunque siempre en el marco de la producción artesanal, fueron las de alimentos, licores, fundiciones, maestranzas, y algunas de calzado, cuero y tejido, muchas de ellas con capitales franceses y alemanes.

En suma, son dos los elementos que retardaron la maduración del proceso conducente al establecimiento de una producción capitalista industrial hasta principios del siglo XX. Por una parte, el interés del capitalismo inglés por mantener a Chile como centro proveedor de materias primas y receptor de bienes manufacturados, lo que como en la época de la Colonia perpetuaba la relación de dependencia y subordinación. Y, por otra, como veremos a continuación, el predominio de la estructura agraria de rasgos típicamente oligárquicos.

2.2.2 La agricultura: base del poder oligárquico

El otro sector económico fundamental en el curso del proceso de desarrollo económico y determinante en la estructura social, en las décadas siguientes a la Independencia, fue la agricultura. La producción agrícola satisfizo las necesidades de consumo del mercado interno que se vio ampliado tras la emancipación producto de la colonización de la zona sur del país, favorecida por la construcción de caminos y del ferrocarril y de la “pacificación” del territorio ocupado por los mapuches, la mayor población de etnia indígena que aún existía. Asimismo, como hemos señalado, especial importancia para la extensión de los mercados externos agrícolas tuvo el descubrimiento de oro en California y Australia, países a los que se inició la exportación de cereales.

Así, aumentaron considerablemente los terrenos cultivados producto de la participación de inversionistas provenientes de la actividad minera y comercial que se transformaron en hacendados. Entre 1842 y 1875 los terrenos explotados aumentaron en un 200%. También hubo un notorio aumento de la calidad, productividad y diversificación de los cultivos como consecuencia de la mayor tierra disponible (antes dedicada a ganado) y la intensificación de la explotación a través de la introducción de sistemas de regadío, selección de semillas, fertilizantes y de maquinaria, ésta última necesaria sobre todo por la gran cantidad de mano de obra que emigró del campo a las zonas mineras. Pese a ello, la agricultura siguió siendo la fuente laboral que concentraba a la mayor parte de la fuerza de trabajo.

Sin embargo, después de la época de auge del sector, en las últimas décadas del siglo comienza su estancamiento y decadencia. Se vio afectado por una serie de crisis crónicas que han caracterizado su devenir también a lo largo de todo el siglo XX. Diversos factores, en su mayoría de carácter estructural, incidieron en que el proceso de modernización del campo se viera truncado. Entre éstos, particular injerencia tuvo la existencia de enormes concentraciones de tierra en manos de una pequeña, pero poderosa, minoría, es decir, el latifundio. Hacia el año 1870 aproximadamente el 70% de la tierra cultivada estaba en manos de unos 2.300 latifundistas, en tanto que el porcentaje restante era poseído por unos 27.000 pequeños y medianos agricultores. (Ramírez,1956:47) Asimismo, el desaprovechamiento de la tierra así como la falta de una continua renovación de la maquinaria constituyó un freno a su productividad y un obstáculo para el logro de un mayor crecimiento del país.¹¹

En la cabeza del latifundio estaban los terratenientes, quienes dominaron no sólo el ámbito rural sino que también su poderío económico les otorgó una fuerte e incontrarrestable preponderancia en la esfera social y política.¹² Asimismo y debido a la lentitud en la conformación de una estructura administrativa y política que superara las jerarquías sociales piramidales heredadas, las funciones y capacidad de injerencia de los terratenientes trascendían su participación en la economía local; “el terrateniente era el comandante de la milicia, subdelegado del distrito, cacique electoral, comerciante y prestamista” (Cademártori,1968:61). En el poder de esta figura se sostuvo el régimen oligárquico que caracterizó la vida política y social chilena durante la mayor parte del siglo XIX (poder consagrado en la Constitución Política del Estado de 1833), poder del cual dependía la gran masa de campesinos, que a su vez constituía la mayor parte del total de la población nacional.¹³

En este sentido el latifundio no constituyó sólo una forma de posesión de tierra; en torno a éste se desarrolló la señalada estructura social de carácter oligárquica. Los inquilinos estaban sometidos al patrón a quién debían proporcionar parte de los cultivos a cambio de la tierra que habitaban. Las

¹¹ La situación de subordinación de los campesinos queda plasmada en las palabras de un legislador de la época, Valentín Letelier: “Las grandes propiedades campesinas de terrenos inmensos, sujetas a un sólo dominio y pertenecientes a un amo, tal vez entregado a la molicie y al ocio a los placeres más perniciosos, a la ociosidad, al juego y a los vicios, cuando hay infinitos ciudadanos cargados de familia y que no cultivan los terrenos, siendo aparentes y dedicados, porque no los tienen, trae al Estado infinitos males, y aunque nos pongamos en el caso de que los propietarios sean laboriosos y virtuosos, que tengan cultivados todos sus terrenos, el soberano Congreso sabe que esos campos, aún cuando estén reducidos a pastos artificiales, no fructifican la mitad que producirían repartidos en pequeñas porciones entre manos más hábiles e industrias...” (en Ramírez,1956:46)

¹² En las palabras citadas de Valentín Letelier ya se vislumbraban algunas de las características de los imponentes latifundistas. Pero a su desprecio por el trabajo se suman otras cualidades; “apegado a la tierra, soberbio, derrochador, irresponsable, lleno de anacrónicos prejuicios aristocráticos y cegado por un arraigado espíritu de clase, sólo aparecía dominado por el interés de poseer vastas superficies territoriales, ejercer señorío sobre sus campesinos y extraer -con el menor esfuerzo posible y sin mayores preocupaciones ni riesgos- los rendimientos que el trabajo de sus inquilinos y la bondad de la tierra pudieran proporcionarle. Mientras más extensas fueran sus propiedades y mientras mayor fuera la cantidad de hombres sometidos a su voluntad más altos serían esos rendimientos, más grande sería su influencia en la sociedad, más poder detentaría su clase. Con eso y por eso era innecesario y hasta resultaba ocioso el empleo de herramientas modernas, de abonos y semillas seleccionadas” (en Ramírez, 1956:49).

¹³ La oligarquía terrateniente creó su primera organización empresarial en 1838; la Sociedad Nacional de Agricultura. Permanece en funcionamiento en la actualidad y participan en ellas las grandes empresas agrícolas del país.

relaciones económicas y sociales entre éstos eran típicamente precapitalistas; servilismo, rara vez se pagaba en dinero, no existía una relación contractual formal ni protección legal, lo que dejaba al total arbitrio y control del terrateniente la vida de los peones, al que le debían servicio y obediencia absoluta. La violencia, el paternalismo y el despotismo fueron la tónica de esta relación. La exclusión político-social y una profunda miseria fueron la norma de las condiciones de trabajo y el tipo de vida de los campesinos. Estos se mantenían en la situación de subordinación y explotación que ya habían sufrido desde la época colonial.

En la conducta económica de los terratenientes también se evidencia la carencia de una racionalidad capitalista; dados al gasto fausto, no capitalizaron las grandes ganancias obtenidas con el sistema de explotación del inquilinaje. El endeudamiento en que muchos incurrieron así como la no reinversión potenció el paulatino deterioro del sector y le originó grandes problemas financieros al Estado. En este sentido, su comportamiento así como la propia existencia del latifundio fue un elemento retardatario para el desarrollo del capitalismo.¹⁴

2.2.3 El salitre: base de la conformación de las clases sociales

En el último cuarto de siglo XIX confluyen diversas situaciones críticas para la economía chilena, cuyos efectos serán sentidos por el conjunto de la población, pero especialmente en los sectores más marginados. En primer lugar, se produjo la decadencia del sector agrario a raíz de los límites alcanzados por la producción y, sobre todo, por el cierre de los mercados de trigo de California y Australia, lo que trajo grandes hambrunas en el campo. A ella le siguió la crisis de la producción de cobre debido al auge de la explotación cuprífera norteamericana, lo que generó un desempleo masivo. A ésta se unió la crisis que afectó a Europa en ese mismo período con serias repercusiones en la economía nacional (véase capítulo 2). Los tres acontecimientos fueron, en estricto rigor, sucesos originados por causas externas al país, pero cuya repercusión alteró de forma notable el curso del desarrollo económico y social. Ello también, y una vez más, dejó en evidencia la situación de dependencia de Chile por el impacto que significó la disminución de la demanda de los principales artículos de exportación. Las consecuencias inmediatas, aparte de la hambruna general y el desempleo masivo ya mencionado, fueron la baja general de los precios y del valor de la moneda, el desequilibrio en la balanza comercial, el alza de la inflación y del déficit fiscal, con el consecuente freno la producción.

Pero como señaláramos anteriormente, la Guerra del Pacífico fue determinante para aminorar los efectos del declive económico. La incorporación de Atacama al territorio nacional le abrió las puertas a la explotación de nitratos lo que le otorgó a Chile el monopolio de los mismos, inaugurando una etapa de expansión económica. Pero, paradójicamente, junto con permitirle eludir gran parte de los efectos de la crisis local y mundial, reforzó su carácter monocultor y su dependencia económica de las

¹⁴ Pinto sintetiza los efectos de la formación agraria sobre la situación general de la economía señalando que “la estructura agraria, por los obstáculos que opone al crecimiento de la producción y a la incorporación de los progresos técnicos; por el tipo de empresario que habitualmente la acompaña y la naturaleza y estrechez del mercado campesino que determina, resalta inequívocamente como un factor clave en la falta de desarrollo del sector agropecuario y por derivación en el desenvolvimiento global de la economía” (1973:143).

fluctuaciones de los mercados externos y de los capitales extranjeros. Asimismo, implicó que no se hiciera visible la necesidad de reformar el sistema del latifundio. Pero, también, la relevancia de esta situación está en que marca el tránsito del capitalismo premonopolista al capitalismo monopolista. (Cademártori,1968)

Al inicio de 1890 los ingresos del Estado se duplicaron, de los cuales el 97% provenía del comercio exterior (Cademártori,1968, Roxborough, O'Brien y Roddick, citados por Arrizabalo,1995). Sin embargo, era necesario destinar gran parte de estos recursos a la importación de productos manufacturados. En este sentido la acentuación de la política económica liberal desarrollada por el gobierno basada en las exportaciones siguió representando un obstáculo para el desarrollo industrial del país, pese a los intentos por llevar a cabo tal desarrollo en los años que duró la Guerra del Pacífico debido a las necesidades de abastecimiento interno.

Nuevamente Gran Bretaña fue el inversor fundamental en la actividad salitrera, pero esta vez a través del control directo de su explotación, es decir, como dueño de las minas. El cambio de propiedad de esta industria básica, al igual como luego sucedería con el cobre, es uno de los cambios estructurales de mayor incidencia en la evolución de la economía nacional. (Pinto,1973) Los empresarios británicos¹⁵ adquirieron a muy bajo precio los certificados de los antiguos propietarios peruanos, con la venia del gobierno chileno en reconocimiento a su apoyo al país durante la conflagración. La mayor parte de estas compras las efectuaron con préstamos de los bancos de Santiago y Valparaíso. Las ganancias fueron invertidas en la creación de infraestructura básica para las oficinas como plantas de agua potable y ferrocarriles, así como en la compra de acciones y propiedades, lo cual contribuyó a la extensión del negocio bancario. Algo más del 70% de la producción y exportación salitrera quedaron controladas por los británicos. (Cademártori,1968:64)¹⁶ Estos se sirvieron de diversos personajes influyentes, incluyendo a personal civil y militar del gobierno chileno, para asegurar el éxito de sus negocios; “el soborno, las prebendas a abogados, políticos, parlamentarios y la presión de la burguesía intermediaria, constituyeron las armas de los ingleses” (Ibid.). También el ejército estuvo a su disposición para aplacar los crecientes movimientos de protesta de los trabajadores.

La industria del salitre y las industrias colaterales implicaron la aceleración de la formación del proletariado industrial. Cabe destacar que éste, más que como la antítesis de la burguesía nacional,

¹⁵ El capitalista inglés que alcanzó mayor renombre por el poder logrado a través del control monopolístico de las explotaciones salitreras y del temor que infundía en los obreros fue John Thomas North, llamado “Rey del Salitre”.

¹⁶ Junto al capital británico comenzaron a operar en Chile capitales alemanes, franceses y norteamericanos. Banqueros alemanes colocan su primer empréstito en el año 1889. Luego invirtieron en la industria salitrera, llegando a tener importante participación en ella. Instalieron filiales de sus empresas eléctricas, fundando los primeros servicios tranviarios electrificados. Algunos consorcios industriales levantaron talleres mecánicos y agencias comerciales para la venta de sus productos. Abrieron sucursales de bancos, de compañías navieras y de seguros y se dedicaron a explotación de algunas minas de cobre. En las vísperas de la Primera Guerra Mundial Alemania era el segundo entre los Estados que mantenían relaciones mercantiles con Chile, especializándose en el rubro de maquinarias y materias primas industriales debido a la creciente importancia de este sector.

se forja en la lucha contra los empresarios británicos producto de los niveles de explotación, de las condiciones de trabajo y de vida que sufrían. En reacción a estas condiciones, desde 1890 se originaron gran cantidad de huelgas generales iniciadas en el norte y que luego se extendieron a todo el país. Numerosos son los episodios de represión contra los movimientos reivindicativos de los obreros durante esta época. En su mayoría los conflictos se saldaron con la intervención directa del ejército y con numerosos muertos y encarcelados.¹⁷

El desplome de la exportación de salitre, tras la creación del sintético por parte de Alemania durante la Primera Guerra Mundial, puso una vez más en evidencia la vulnerabilidad económica de Chile. Así, se impulsa nuevamente la explotación de cobre con el descubrimiento de nuevos y riquísimos yacimientos. Pero, como veremos más adelante, esta vez fue Estados Unidos el que invirtió en los mismos dado su mayor desarrollo tecnológico y posesión de capitales para dicha explotación. Por ello, a partir de 1900 se registró una gran expansión de capitales norteamericanos en el país, lo cual produjo un cambio en la potencia a la cual se subordinó la economía chilena. También marcó el pacto entre los capitalistas extranjeros y la burguesía nacional, lo que consolidó a ésta como actor económico y políticamente dominante, en detrimento de los terratenientes.

Ahora bien, el impacto de la actividad minera en el norte del país fue múltiple, trascendió a la actividad económica incidiendo en todas las demás esferas de la vida chilena republicana: en la política, en la sociedad, en la cultura. A partir de su desarrollo se genera una diversidad de actividades económicas y comerciales que profundizaron la incipiente división social del trabajo dado en la época precedente. Comienza así la paulatina complejización de la estructura social que dará origen a las clases sociales. La actividad de explotación cuprífera primero y de salitre después repercutió en la proletarianización de los pequeños propietarios y de los trabajadores emigrantes del campo y en la transfiguración de los comerciantes mayoristas a capitalistas financieros.

Se inicia así la formación de la clase obrera en torno a los núcleos mineros, construcciones ferroviarias y fundiciones del norte. Pero también el desarrollo económico impulsó a muchas personas del campo a vender su fuerza de trabajo en otras actividades en auge como la portuaria, la construcción de obras públicas, las primeras fábricas y maestranzas. A la dureza de las condiciones del campo se sumaban los “enganches” ofrecidos (pocos centavos más de lo que se podía obtener en la agricultura) por hombres de negocios que necesitaban de mano de obra. También debieron vender su fuerza de trabajo los artesanos empobrecidos y diversos emigrantes extranjeros. En todo caso, la dispersión con que se desarrollaban estas distintas actividades económicas repercutieron en la inexistencia de concentraciones proletarias significativas antes de las últimas dos décadas del siglo XIX. No será hasta el período que siguió a la Guerra del Pacífico que se perfila un proletariado de carácter industrial.

Como consecuencia de la actividad minera surge también la burguesía que se consolidó en

¹⁷ Uno de los episodios represivos más emblemáticos es la matanza de la Escuela de Santa María de Iquique, en 1907, donde 3.000 mineros en huelga junto a sus familias fueron masacrados por el ejército.

torno a la acumulación de capitales generada en esta actividad. Su origen es heterogéneo pues estuvo compuesto por personas que durante la Colonia pertenecieron a las capas medias, hijos de familias aristocráticas o ilegítimos de éstas, descendientes de extranjeros o de pequeños artesanos. Las fortunas obtenidas estimularon la actividad comercial, bancaria y agrícola y también la incipiente industria, actividades que le permitieron constituirse paulatinamente en la clase económicamente más poderosa. Destaca su carácter de clase capitalista y financiera más que industrial (Cademártori, 1968), marcando distancia de la aristocracia esencialmente terrateniente. Mientras la primera era una clase en ascenso la segunda descendía. Sin embargo, la relación entre ambas se caracterizó, en una primera instancia, por la permanente negociación entre ambas debido a la comunión de intereses en torno al mercado exterior antes que al interior.

Subordinada económicamente y en sus funciones a la burguesía se encontraba la clase media, también heterogénea en su nacimiento y composición: funcionarios de la administración pública, empleados de comercio, de bancos, de compañías mineras y otras empresas privadas, personas pertenecientes a la burguesía y aristocracia en decadencia, miembros de los estratos superiores de los obreros, artesanos y campesinos, profesores e intelectuales ligados a la enseñanza, elemento que tuvo especial importancia en el proceso de conformación de ésta.

El crecimiento de la pujante burguesía la enfrentó inevitablemente a los terratenientes, conservadores de sus tradiciones y poderío, en la pugna por el dominio económico y, derivado de él, el político.¹⁸ La burguesía hizo acopio de las ideas liberales que en Europa proliferaban y estimulaban su interés por la constitución de un régimen burgués. Su presencia en el Estado cobra vida a través de las reformas que lograron introducir a la Constitución de 1833, en el año 1888. Estas restringieron la hegemonía del Poder Ejecutivo en favor de las atribuciones del Congreso, iniciaron la laicalización del Estado y se ampliaron una serie de libertades públicas (sufragio universal restringido). Si bien el poder de incidencia de la burguesía aumentó notablemente en los planos político y jurídico, no se reformó la esencia del régimen agrario, sostén del sistema económico, el cual mantuvo (y mantiene hoy en gran medida) su carácter latifundista.

Cabe destacar que en un sector de la burguesía tiene sus antecedentes el movimiento liberal que intentó promover reformas sociales más avanzadas que tendieran a una revolución democrático-burguesa, opuesta a la oligarquía terrateniente, al fomento de un capitalismo industrial que impulsara el desarrollo del país y a la superación del latifundio como motor de la economía. Expresión de este espíritu reformista fue, en 1850, la Sociedad de la Igualdad, cuyos promotores, Santiago de Arcos y Francisco Bilbao, intentaron modificar la arraigada estructura social aristocrática.

A pesar de la corta vida de esta entidad (siete meses), su influjo en el proceso social fue de

¹⁸ Respecto a la relación entre la naciente burguesía y los terratenientes Pinto señala que hubo “diferencias y roces pero no contradicciones de fondo. Afloran las pugnas en razón del desplazamiento social y de los obstáculos consabidos levantados por la estratificación existente. Es la querella entre los que ascienden y los que resisten el escalamiento; entre los enriquecidos de ‘medio pelo’ y los ‘oligarcas tradicionales’, que siempre en Chile, terminan por abrir la puerta a quienes tienen la adecuada credencial de ingreso, es decir, el dinero. (...) Pero insistimos, no hay antagonismos fundamentales en el terreno económico” (1973:61,61).

gran relevancia. A partir de su acción se generó la participación de una gran cantidad de obreros y artesanos de las zonas urbanas más importantes en discusiones político-intelectuales sobre la realidad social y en jornadas de capacitación de diversas materias dictadas en su sede, así como auspició su movilización en diversas manifestaciones callejeras reivindicativas. Asimismo, tuvo una importante incidencia en las nacientes organizaciones de trabajadores y de otras entidades de similares principios inspirados en la Revolución Francesa. Pero sus acciones recibieron el asedio primero de sus detractores y luego la expresa prohibición del gobierno.¹⁹

Así, hacia 1900 se consolidaron las estructuras económicas y sociales, presentando una transformación radical en relación con el inicio de la Independencia. El crecimiento de los núcleos urbanos implicó un cambio de costumbres, de estilo de vida, de elevación del nivel educacional. Pero también al final del período se dieron las condiciones para la extensión de la asalarización.

2.2.4 La urbanización: primeros antecedentes de la industrialización

Como se deduce de los antecedentes expuestos, en el inicio del desarrollo industrial chileno en el siglo XIX tuvo una particular relevancia la expansión del mercado exterior. Si bien la importación permanente de productos manufacturados frenó el desarrollo acelerado de la industria, la actividad minera estimuló, por un lado, la paulatina concentración poblacional (especialmente proletaria), primero en torno al cobre y luego al salitre y, por otro, originó un mercado que requería ser abastecido de elementos industriales, generando con ello la necesidad de desarrollar diversas actividades industriales.

El estímulo a la industrialización no fue producto de las inversiones de los capitales originados por el salitre, sino el fruto de inversionistas chilenos (y algunos peruanos) pertenecientes a los sectores burgueses que propiciaban la generación de un capitalismo industrial.

Sobre estas bases se produjo uno de los procesos de urbanización más rápidos de América Latina. Al respecto, Palomo (1984) plantea el análisis de los índices de urbanización entre 1865 y 1920 como factor de relevancia en el fenómeno de la proletarianización y el desarrollo industrial.

Durante el siglo XIX el crecimiento urbano se dio con regularidad, acelerándose en el último cuarto de siglo, período en el cual la tasa de urbanización se eleva en un 30%²⁰. Entre 1875 y 1920 la población urbana creció de un 34,9% al 46,4% del total de la población del país, tendencia que se repitió en las primeras décadas del siglo XX. Este aumento de la población estuvo dado por la

¹⁹ Significativo también de este período fue la actuación del Presidente Balmaceda quien asume una posición de defensa de los intereses nacionales frente a poder económico alcanzado por los ingleses, de rechazo al clericalismo, en defensa del Estado laico, en favor de la industrialización y la extensión de la educación. Sin embargo, es derrocado tras un golpe de Estado apoyado por los ingleses, que desembocó en una guerra civil y en el suicidio del Presidente.

²⁰ Las cifras analizadas corresponden a los cuadros de datos citados por Palomo (1984), quién los ha extraído de los Censos Nacionales de la Oficina Nacional de Estadísticas.

emigración de grandes masas campesinas a los centros urbanos de las grandes ciudades. En tanto que la población del país creció con regularidad en tasas que fluctúan entre el 1,16 y el 1,18, la provincia de Santiago aumentó en tasas que rondan el 3 y 4%. Por su parte, la ciudad de Santiago durante el mismo período creció en cuatro veces. Esta concentraba, en 1920, al 13% del total de la población del país, en tanto que la provincia de Santiago al 18,45%. Otro dato destacable es que en 1885 las 47 ciudades más grandes reunían el 25,87% de la población nacional, porcentaje que aumentó al 33,29% en 1907. En términos generales, las provincias de mayor desarrollo urbano muestran un crecimiento de la población superior a la media nacional, y dentro de ésta las ciudades son las que más crecen en perjuicio de las zonas rurales.

Significativo es también el crecimiento de las ciudades mineras, como Lota, Antofagasta, Tocopilla e Iquique, destino preferente de la emigración campesina. Entre 1885 y 1907 aumentaron en tres veces su población. El crecimiento estuvo vinculado a la incorporación de los terrenos con yacimientos salitreros. Pero también el aceleramiento en el desarrollo urbano se relaciona con el auge comercial e internacional alrededor de las grandes ciudades en las cuales se inicia el desarrollo industrial.

La importancia de estos antecedentes se encuentra en la incidencia que el proceso de urbanización tuvo en el origen y desarrollo de las relaciones capitalistas de producción y la extensión de la relación salarial. El crecimiento urbano fue una fuente principal para la creación de un mercado interno, que a su vez impulsó el desarrollo artesanal e industrial y una importante expansión comercial. En las últimas dos décadas del siglo XIX y primeros años del XX la emigración del campo a las zonas urbanizadas permitió el crecimiento y conformación de una mano de obra formalmente libre para la venta de su fuerza de trabajo. También fue la causa para que en el campo se produjera una falta de oferta de mano de obra, situación inversa a la que se daba en la zona mineras y urbanas.

Otra de las consecuencias del proceso de urbanización fue la importante transformación de la estructura ocupacional. Sin embargo, como veremos, este proceso no repercutió en un inmediato proceso de industrialización. En 1865 el 57,43% de la población estaba ocupada en labores no agrícolas. A partir de esa fecha se producirá una constante disminución de estos trabajadores (también de los de silvicultura, caza y pesca), los que disminuyen del 42, 57 y al 36, 6% entre 1865 y 1920. Pero en la mayor parte de las ciudades no fue la industria sino el comercio y los servicios los que emplearon a la mayor parte de la población. El crecimiento de los ocupados en estos sectores (servicios, transporte y comercio) fue del 24,01 al 29, 2%, en el mismo período. Particularmente, el sector comercial y bancario es el que presenta un mayor crecimiento, aumentando de un 3,31% en 1867 a un 8,9% en 1920, ello como producto del creciente intercambio comercial entre ciudades, y la ampliación de los mercados internos y externos.

Paralelamente se va consolidando la clase media, crecen también los funcionarios públicos debido al incremento de las reparticiones estatales (administrativas, políticas, educativas), aumentando, de paso, su poder en el gobierno. La burguesía también crece en fuerza, a pesar de que en su interior pugnaban por el control dos sectores; por una parte, la burguesía bancaria y comercial y,

por otra, la naciente burguesía industrial. Esta última refuerza sus intereses y sus posiciones proteccionistas tras la Guerra del Pacífico.

Por su parte, a partir de la década de los ochenta aumenta progresivamente la clase obrera, recibiendo el sector industrial un impulso más sistemático a su desarrollo. Ya desde 1864 el sector se vio favorecido con la rebaja de las tasas aduaneras para la importación de maquinaria, permitiendo una importante modernización del sector y estimulando la creación de industrias relacionados con bienes básicos (textiles, calzado). Por ello en la década señalada se acelera este crecimiento con la creación de un considerable número de establecimientos industriales, estimulados por las limitaciones a la importación que la Guerra del Pacífico ocasionó. La guerra impuso la necesidad de diversificar la maquinaria disponible, hasta entonces centrada en el sector agropecuario. Ello auspició la creación de fábricas de alimentos, textiles, ropa, calzado y productos metalmecánicos. Un elemento que tuvo gran relevancia en el desarrollo de la industria manufacturera fue la creación de la Sociedad de Fomento Fabril, Sofofa, en 1883, que agrupó a los empresarios industriales.²¹ En el primero censo fabril realizado por ésta en el mismo año de su creación registra 3.694 industrias. En 1920 estos se habían elevado a 8.001. (Censo industrial de 1921, citado por Palomo,1984:43) Esta industria paulatinamente va desplazando al artesanado.

La introducción de motores a vapor, naturalmente, repercutió en un mayor desarrollo de la actividad industrial, lo que concentró paulatinamente a un mayor número de obreros y mejores maquinarias que redundaron en un aumento de la productividad, sobre todo a partir de 1900, etapa en que se consolida el desarrollo de la producción capitalista. En 1911 ya se encontraban ocupados entre empleados y operarios 74.618 personas en 5.722 establecimientos, aumentando también el valor medio producido por establecimiento.

Pero una limitación importante al crecimiento industrial era la escasez de mano de obra especializada. Pese al impulso dado a la educación general²² y a la enseñanza industrial en particular, los resultados no podían ser inmediatos. El gobierno, a partir de esta realidad y de la solicitud de la Sofofa promulga una ley de inmigración industrial.²³

²¹ En 1858 se había creado la Cámara Central de Comercio, aglutinando a los empresarios de los grandes comercios. También a mediados del siglo ésta, la Sofofa junto a otras organizaciones de menor tamaño y relevancia, crean la Confederación para la Producción y el Comercio, constituyendo la máxima instancia empresarial del país en funcionamiento hasta la actualidad.

²² A principios del siglo XX mejoran las condiciones educacionales sobre todo en las zonas urbanas. Los alumnos con educación primaria pasan de 18.262 en 1860 a 157.370 en 1900, y los de secundaria de 2.223 a 12.624, en el mismo periodo. La tasa media de analfabetismo en las provincias de menor urbanización era 65%, siendo en la mayor zona urbanizada 45%. (Palomo,1984:43)

²³ En las décadas anteriores el gobierno ya había impulsado la inmigración de colonos agrícolas, pero no por falta de mano de obra agrícola sino con la motivación política de asegurar el dominio sobre determinados territorios. En 1885 llegan los primeros 80 inmigrantes. A partir de 1890 la Sofofa abre un registro para facilitar a los industriales la contratación de obreros extranjeros, dándole también mayores facilidades a los inmigrantes para traer a sus familias. (Ceppi,1983) Sin embargo, esta experiencia fue limitada puesto que estuvo al margen de las corrientes migratorias de la época, dirigidas fundamentalmente a Argentina y Brasil.

El Estado jugó un importante papel en el impulso al desarrollo capitalista. Entre 1830 y 1860 se toman varias medidas, entre ellas la promulgación de la Ley de Patentes, la inmigración de cinco mil alemanes, los cuales originaron el complejo industrial en la zona sur (particularmente en Valdivia), la creación de la Escuela de Artes y Oficios (1845), cuyo objetivo era la formación de trabajadores para la industria y la artesanía, el otorgamiento, a partir de la década de los cincuenta, de créditos para la creación de empresas. Pero sobre todo incidió en el aumento de los asalariados a través de su papel de empleador motivado por la construcción de gran cantidad de obras públicas, particularmente caminos y líneas férreas.²⁴

Este proceso de desarrollo del capitalismo se caracterizó por la continuidad de la vinculación dependiente a las economías capitalistas avanzadas, las cuales transfirieron tecnología, ciencia y capital. Ello originó centros productivos de alta tecnificación y mecanización, lo que “no implicó una relación coherente con el resto de la economía, ni constituyó un fenómeno que dinamizara el desarrollo de la producción capitalista general” (Palomo,1984:45).

2.2.5 Las características del naciente mercado laboral

Uno de los elementos constitutivos del proceso de asalarización fueron las migraciones del campesinado empobrecido a los centros urbanos y mineros. Muchos campesinos se vieron así *liberados* de sus señores y en condiciones de vender su fuerza de trabajo. Ello aceleró el fenómeno de urbanización originando la conformación de importantes núcleos poblacionales, que requirieron de la construcción de distintas obras públicas e instalación de servicios. La actividad minera sirvió de influjo para el desarrollo de otras actividades como la portuaria y comercial y de las primeras industrias, utilizando todas importantes cantidades de mano de obra. En 1875 la clase obrera estaba compuesta por unos 100.000 trabajadores, lo que representaba un mínimo de 250.000 personas, cantidad que corresponde aproximadamente el 10% de la población total del país. (Ramírez,1965:141)

Pese a la heterogeneidad de las labores realizadas en las zonas rurales, urbanas y mineras, las condiciones de trabajo y de vida fueron compartidas por todos los trabajadores y sus familias, lo que incidió en que se fueran identificando como un conglomerado claramente diferenciado. En este sentido, el naciente mercado laboral presentaba características homogéneas dadas por la sobreexplotación de la mano de obra, que redundaba en el creciente aumento de los beneficios empresariales. Si bien las migraciones estuvieron encabezadas por hombres, a éstos los siguieron sus familias. La necesidad de obtener más recursos para la mínima supervivencia familiar impulsó a que mujeres y niños se integraron al mercado laboral tempranamente. La explotación infantil se dio en todo tipo de trabajos, en muchas labores los niños constituían una parte substancial de la mano de obra utilizada²⁵. Para los empresarios la contratación de niños y mujeres representaban una gran ventaja

²⁴ En el papel del Estado como empleador fue determinante la creación, en 1888, el Ministerio de Obras Públicas y Ferrocarriles.

²⁵ En 1874 en torno a la discusión del Código de Minería se produce el debate sobre la edad mínima autorizada para la contratación de niños en las minas. La Cámara de Diputados aprueba esta edad en 10 años, cuestión que es rechazada por la Cámara de Senadores, estipulándose finalmente en 12 años.

debido a los bajos salarios que les pagaban.

El naciente mercado laboral se caracterizó por la creciente abundancia de mano de obra y salarios bajos, generalmente por debajo de los ingresos necesarios para la reproducción material de las familias. Los salarios eran establecidos las más de las veces por los empleadores, las menos estipulados por ley y nunca negociados con los trabajadores. El contrato laboral como marco regulatorio de la relación contractual era inexistente. En varias actividades (sobre todo en las minas) se pagaba en vales, fichas o especies. Obviamente este mecanismo de obtención de trabajo significaba reducir la cantidad de los salarios debido a que el intercambio de las fichas o vales se realizaba con un recargo para el trabajador.

También era común que el salario no se pagara mensualmente sino tras cuatro meses o más o al finalizar la temporada de trabajo, lo que significaba una restricción a la movilidad laboral del trabajador pues quedaba retenido por el empresario que le adeudaba. Muchas veces éste se declaraba insolvente, situación que alargaba indefinidamente la dependencia. Mientras, los obreros debían endeudarse o pedir créditos para poder subsistir, lo que iba en detrimento de su poder adquisitivo. En épocas de crisis económicas y debido al desempleo que originaban, los salarios eran rebajados debido a la mayor oferta de fuerza de trabajo disponible.

Estas crisis afectaban a todas las actividades económicas. También frecuentemente la tasa de desempleo aumentaba bruscamente debido a que gran número de trabajadores podía quedar desempleado repentinamente por el termino de una obra pública (por ejemplo, ferrocarriles).

Particular incidencia en el control del mercado laboral tenían las empresas salitreras. Con el fin de provocar escasez artificial de nitrato para alzar su precio, restringían deliberadamente la producción. El despido de trabajadores producía un gran desempleo, lo que extendía la situación de miseria. La paralización de los trabajos de las salitreras tenía un efecto dominó en la mayor parte del mercado laboral ya que la paralización de toda la zona norte repercutía en los puertos, el transporte, los ferrocarriles y las fundiciones. Nuevamente la sobreoferta de trabajo repercutía en la baja general de salarios.

Durante esta etapa las condiciones de trabajo son impuestas por los empleadores y se caracterizaron por:

- a) *alta intensidad del trabajo*, acentuada por la falta de medios técnicos que aliviaran las labores;
- b) *extensos horarios de trabajo*, muchas veces superiores a las catorce y dieciséis horas diarias, incluyendo el trabajo dominical en algunas actividades;
- c) *elevada tasa de accidentalidad y mortalidad laboral*, producto de la absoluta falta de medidas de seguridad;
- d) *elevada tasa de mortalidad*, producto de enfermedades profesionales (especialmente en las zonas mineras) lo que se agudizaba por la inexistencia de mínimas condiciones higiénicas;
- e) *estricta disciplina* en los centros de trabajo. Particularmente en los centros mineros las condiciones de alisamiento geográfico favorecían que se implementaran condiciones restrictivas similares

a las de campos de trabajos forzados: toques de queda, restricciones para el desplazamiento fuera del campamento, limitaciones para el acceso de las esposas de los mineros, entre otras.

Las relaciones laborales se caracterizaban por la tensión y el conflicto permanente. En la conducta de los patronos se hace patente la más absoluta arbitrariedad y trato vejatorio. El tipo de control predominante sobre el proceso de trabajo era la jerarquía simple, es decir, de relación directa entre los trabajadores y los empleadores o sus administradores y capataces. Las sanciones disciplinarias iban desde el recorte o suspensión del sueldo, la obligación de realizar determinados trabajos, el trabajo fuera del horario estipulado hasta el castigo físico.

La intervención del Estado tanto en la regulación de las relaciones entre capital y trabajo como en la normativa laboral era inexistente. Se constata la ausencia de protección legal, no existiendo ningún tipo de legislación relativa al empleo que amparara mínimamente a los trabajadores. Era común que los representantes de los poderes públicos obviarán los abusos patronales cuando no los amparaban. En este sentido, el Estado dejaba la regulación de las relaciones laborales a la voluntad de las partes, cuestión plenamente coherente con la ideología liberal que orientaba la acción del Estado. Este se consideraba a sí mismo como un agente externo a la actividad económica.

La organización legal de los trabajadores no sólo no es reconocida por el Estado sino que éste no contempla ni su propia existencia, puesto que bajo su concepción al no haber intereses contrapuestos en la sociedad la lucha de clases tampoco existía. Por eso, los conflictos son concebidos como una desviación de la norma. (Pizarro,1986) Y ante la inexistencia de un marco regulatorio la violencia y la represión de las manifestaciones obreras fue la norma del período.

A partir de mediados de la primera década del siglo XX el Estado comienza a mostrar rasgos de preocupación por los asuntos laborales, pero las iniciativas asumidas son de carácter fragmentario y no obedecen a una política articulada y global. A fin de controlar la actividad laboral se crea la oficina de Estadísticas del Trabajo (1907). La primera ley social dictada fue la de habitaciones obreras (1906), luego le siguieron la de descanso dominical (1907), la denominada “ley de la silla” que favorecía el descanso de los trabajadores del comercio (1915), ley de accidentes de trabajo (1916), la de servicio de salas cunas en las fábricas (1917), la de retiro y previsión social del personal de ferrocarriles (1918).

2.2.6 La “cuestión social”: base de la organización obrera

Las últimas décadas del siglo XIX

Los asalariados después de 1880 se vieron fuertemente afectados por el proceso de desvalorización monetaria producto de la crisis económica que afectó todo el país. Ello ocasiono el alza en el costo de la vida y precarizó aún más las condiciones de vida. Respecto a éstas, como muy apropiadamente señala Ramírez; “difícil resulta trazar en toda su dramaticidad las condiciones de vida de la clase obrera chilena durante el siglo XIX” (1956:118). La alimentación no sólo era insuficiente sino también de mala calidad, por lo cual la fatiga en el trabajo era habitual; la ropa también

escaseaba, lo que ocasionaba enfermedades crónicas y endémicas (tuberculosis, disentería, neumonía, fiebres diversas), la vivienda era “miserable, estrecha, sucia, carente de las más mínimas comodidades, era más bien un pudridero que hogar para seres humanos” (Ibid.:119), en ella no había ni las mínimas comodidades, de lo cual se derivaba el hacinamiento y malas condiciones de higiene, con los consecuentes efectos sobre la salud y conflictos en las relaciones familiares. Asimismo, los niveles educacionales eran bajos y el analfabetismo alto, el alcoholismo muy extendido, justo lo contrario que las esperanzas y expectativas en un futuro mejor. Las malas condiciones de salubridad pública ocasionaron numerosas epidemias en pueblos enteros con el consecuente saldo mortal. Ello hizo extremadamente alta la morbilidad de la clase obrera.²⁶

La paulatina constitución de la clase obrera, desde el siglo XIX, estuvo acompañada de formas de resistencia a sus condiciones de trabajo y de vida. Sus primeras formas básicas fueron acciones puntuales, muchas veces motivadas por venganza personal hacia quien materializaba y representaba al sistema opresivo: los administradores o los capataces. También el robo de pequeñas cantidades de mineral (sobre todo oro y plata) era utilizado como una forma *autocompensación* ante la explotación que sufrida. Las acciones en que se materializa el descontento en muchas ocasiones estuvieron acompañadas de formas violentas. En una primera etapa estas protestas se dieron como reacción a situaciones coyunturales e inmediatas, caracterizándose por su espontaneidad, falta de organización y perspectiva de largo plazo. El nivel de agitación en la época se deduce también de los numerosos decretos y leyes que se dictaron en el período a fin de controlar los levantamientos e imponer la disciplina en los centros de trabajo.

Una de las primeras manifestaciones de protesta registradas fue, en 1834, el levantamiento de peones en el mineral de Chañarcillo, al norte del país. A partir de este incidente diversas acciones se sucedieron en toda la zona norte minera y, a finales de los años cuarenta, en la zona carbonífera, al sur del país. Los sectores que realizaron los primeros movimientos reivindicativos registrados fueron el minero, el portuario y los operarios de sastrerías. Con estas acciones iniciales se vislumbra el nacimiento de una conciencia de clase que con el avance de las décadas originará uno de los movimientos obreros más destacados de América Latina.

Distintos elementos, más allá de las condiciones de trabajo y de vida compartidas, incidieron en la organización de los obreros y en la consolidación de su conciencia de clase. En este sentido, como indicáramos, el movimiento democrático burgués que constituyó parte de la burguesía nacional fomentó, a través de diversas asociaciones educativas y de discusión, la conciencia sobre la importancia de la organización para la consecución de determinados fines compartidos, así como alimentó la confianza en la justeza de las reivindicaciones planteadas. También una influencia central tuvieron las nuevas ideologías provenientes de Europa que criticaban las condiciones generadas a

²⁶ Por los estudios realizados por prestigiosos médicos de la época, como Sáve y Orrego Luco, sabemos que en 1876 la esperanza de vida media era de 25 años, que en 1884 se calculaba que el 60% de los niños morían antes de los siete años y que al iniciar la década de los noventa la mortalidad general en la ciudad de Santiago fue 53,95 por mil, y la mortalidad infantil en el país del 56 por mil, coeficientes que en ese entonces eran los más altos del mundo. (En Ramírez, 1956:124)

partir del desarrollo capitalista. La difusión en Chile de estas ideas se dio a partir de la mitad del siglo a través de la publicación de diversos escritos europeos de inspiración socialista y en menor medida anarquistas (entre éstos Lamennais, Blanc, Saint Simon, Owen, Prudhon y diversa literatura socialista tanto utópica como marxista de la época. De hecho, ya en 1845 publicaciones de Marx se vendían en Chile). Estas obras ayudaron a dar contenido a las reivindicaciones y forma a la organización de los trabajadores. Sus primeros lectores no fueron necesariamente sectores proletarios sino miembros de la pequeño burguesía liberal y artesanos. Tanto el gobierno como los grupos sociales en el poder implementaron una sostenida campaña contra estas ideas socialistas y contra las organizaciones que comienzan a hacerlas suyas.²⁷

Las organizaciones de trabajadores que fueron decisivas en esa etapa, y que representan los primeros intentos por institucionalizar tanto la demanda como la participación obrera, fueron de tres tipos: las políticas, las gremiales y las sociedades de socorro mutuos y cooperativas de artesanos. Estas últimas fueron las primeras en surgir, y su carácter era gremialista y mutualista.²⁸ Funcionaban como cooperativas de ahorro para la ayuda común de sus socios y sus familias en casos de desempleo, enfermedad, invalidez o muerte. El temor que infundieron en el gobierno lo llevó a buscar mecanismos para dificultar su constitución y funcionamiento. Pero la infructuosidad de esta actitud se refleja en que en 1879 existieran registradas en el país alrededor de sesenta organizaciones de este tipo, que tuvieron una importancia clave en la educación de los sectores proletarios, en la formación de los primeros dirigentes, en inculcar formas de organización y en la difusión de las ideas de los pensadores progresistas de la época.

También un papel relevante cumplieron los primeros partidos políticos de tendencia de izquierdas que se fundaron en el último cuarto de siglo. Si bien es cierto que la duración de éstos siempre fue más bien breve, también es cierto que constituyeron los vehículos para canalizar las primeras luchas sociales y políticas. Entre éstos cabe destacar la fundación en 1887 del Partido Democrático en el cual convergieron diversos sectores de izquierda provenientes de la pequeña burguesía, del proletariado y el artesanado, heterogeneidad que ocasionó numerosas pugnas en su interior. En sus postulados se combinaron principios liberales con los de emancipación política y social. Su gran importancia para el movimiento obrero estuvo en que fue el primer partido de masas y popular, además de ser una escuela de formación para cuadros dirigentes obreros, entre ellos el más

²⁷ La reacción que generaba en los sectores oficialistas las manifestaciones obreras se revela a través de lo señalado en la Memoria presentada por el Intendente de Valparaíso al Ministro del Interior el año 1874. En un párrafo titulado “huelgas” señala: “La rebelión contra el trabajo, conocida con el nombre de huelga que tan perniciosas consecuencias ha producido en Europa y sobre todo en Inglaterra donde tuvo su origen, ha pretendido iniciar también entre nosotros una cruzada tan perjudicial como la que ha tenido que soportar el Viejo Mundo (...) En efecto, varios gremios comprometidos con el público y el comercio a prestarles sus servicios mediante remuneraciones pactadas o estipuladas por la ley, han puesto por un momento en conflicto la marcha ordinaria y regular de los negocios; pero han bastado unas cuantas medidas enérgicas de la autoridad para hacer volver a sus deberes y compromisos a los rebeldes y encarrilar de nuevo el movimiento diario de los asuntos” (Ramírez, 1956:140).

²⁸ Las primeras organizaciones de este tipo son la Sociedad de Artesanos fundada en 1847 en Santiago, en 1853 la Sociedad Tipográfica en Santiago, en 1855 la Sociedad Tipográfica de Valparaíso, en 1858 la Sociedad de Artesanos de Valparaíso y la Unión de Artesanos de Santiago.

destacado: Luis Emilio Recabarren, considerado “el padre” del movimiento obrero en Chile.²⁹

Otros organismos de trabajadores eran de carácter gremial. En 1890 existían unas ciento cincuenta sociedades obreras en todo el país (Ramírez,1956:256), dentro de éstas la mayoría eran las mutuales y las filarmónicas de obreros. Surgen también en estas fechas las primeras organizaciones de mujeres: en 1887 se conforma en Valparaíso la Sociedad de Obreras de Socorros Mutuos y Caja de Ahorros; en Santiago, en la misma fecha, nace la Sociedad de Emancipación de la Mujer y en 1888 la Sociedad de Protección a la Mujer. Progresivamente estas organizaciones fueron traspasando los límites del mutualismo y cooperativismo para transformarse muchas de ellas en organizaciones declaradamente reivindicativas de intereses de clase. Muchas también alcanzaron cobertura nacional lo que facilitó que algunas de las huelgas que se suceden a partir de 1888 fueran generales. En 1900 existían más de trescientas sociedades de socorros mutuos cuyo carácter ya era más cercano al sindicalismo. Todas habían incorporando propósitos nuevos fuera del auxilio en caso de enfermedad, muerte, o desempleo, como la construcción de hospitales, barrios obreros, la ilustración entre los trabajadores.

A medida que creció su número y fortaleza adquirieron carácter de sindicato obrero y comenzaron a agruparse entre ellas. Así se sucedieron diversas federaciones y confederaciones. En su mayoría tuvieron una corta duración pero su experiencia sirvió para ir consolidando la acción colectiva. La primera de ellas fue en 1888 la Liga de las Sociedades Obreras fundada en Santiago y posteriormente en Iquique. Posteriormente, la Federación de Uniones de Protección al Trabajo (llamada también Federación Obrera) reunió, en 1892, a diversas organizaciones motivadas por el rechazo al proyecto de ley que el gobierno envió al Congreso para contener las huelgas. Tuvo sólo un año de duración pero obtuvo un logro histórico al impedir la promulgación de la ley.³⁰

Estas supraorganizaciones fueron creciendo pese a la resistencia y represión de los dueños de las salitreras, de otros empleadores y del gobierno. En 1901 se crea la Combinación Mancomunal de Obreros en Iquique, que agrupaba a obreros de distintos oficios (para estar en ella había que ser obrero). Esta marca un salto cualitativo fundamental en la organización obrera e inaugura el sindicalismo moderno chileno. Sus dirigentes sufrieron múltiples actos de represión, el que menos el despido. De enorme relevancia también para el curso que tomó el acontecer sociopolítico fue la Federación Obrera de Chile, de la cual surgió el Partido Socialista Obrero en 1912. En 1921, se

²⁹ Otros partidos que se generan en la última década del siglo XIX y que tuvieron una breve vida pero una gran importancia para el curso de los acontecimientos político-sociales de la época, fueron: en 1897 el Partido Socialista de Chile que agrupaba a artesanos empobrecidos y a sectores de jóvenes radicales de la pequeña burguesía. Al año siguiente de su fundación se desintegró. En 1898 como escisión del Partido Democrático nace el Partido Obrero Socialista Francisco Bilbao, del que surgirá en 1900 el Partido Socialista. A pesar de su disolución en 1902 constituyó un importante medio de propaganda para la difusión de ideas socialistas.

³⁰ Otras organizaciones de nivel superior fueron en 1894 la Confederación Obrera de Sociedades Unidas que nace en Santiago; en 1895 se convoca a un Congreso Nacional de Sociedades Obreras, que si bien no llegó a efectuarse, de los trámites preparativos surgió la Confederación Obrera de Chile, que tampoco prosperó pero fue una muestra de la conciencia respecto a la importancia de dotarse de organizaciones superiores; en 1896 surge la Confederación de Sociedades Obreras de la Provincia de Tarapacá.

transformó en el Partido Comunista de Chile, encabezado por Luis Emilio Recabarren, quién se escinde del Partido Demócrata. Este desarrolla una intensa labor de propaganda y agitación sobre todo en los centros mineros del norte.

La década de los ochenta marca el inicio de una etapa de gran agitación social. Entre 1884 y 1889 se registran más de 60 conflictos entre huelgas, movimientos, incidentes y motines. (Ramírez,1956:283, 289). Estas acciones siguen creciendo a partir de 1890. La mayor cantidad de los conflictos laborales se dio en los centros de gran concentración obrera (Santiago, Valparaíso, Tarapacá). Sus impulsores fueron diversos gremios entre los que destacan los mineros, los panaderos, portuarios y los constructores de ferrocarril.

Las formas que tomaron las más de las veces fueron de huelga (previa entrega de un petitorio), conflictos laborales puntuales que se resolvieron por la concesión de la petición o por el retiro de la solicitud, paralizaciones breves de actividad. Otras tomaron carácter de rebeliones callejeras. El contenido de las manifestaciones fue principalmente la reivindicación de problemas laborales específicos, entre los cuales el salario era uno de los fundamentales. Al respecto, las reivindicaciones apuntaban no sólo a la elevación del salario sino que también a las rebajas, los descuentos de que eran objeto, su no pago y el incumplimiento al sistema de liquidación, solicitándose el establecimiento de un sistema de pago normado, el pago en efectivo, el pago de horas extras y de gratificaciones. (Pizarro, 1986) También se reivindicaban otras cuestiones relativas a las condiciones laborales, los horarios y las relaciones de trabajo. En menor medida los conflictos fueron por las condiciones económicas generales, sindicales o políticas. Si bien en esta etapa las conquistas son pobres, los conflictos fueron la materialización del creciente descontento de los trabajadores y del poder que adquirirían sus organizaciones.³¹

En algunos centros la huelga se expresó a través de paralizaciones pacíficas en tanto que en otros se registró mucha violencia y represión que arrojó un saldo de varias víctimas mortales. En esta oportunidad, el saldo general fue favorable a los trabajadores. La magnitud de los movimientos tomó por sorpresa tanto al gobierno como a los empresarios por lo que éstos se vieron conminados a aceptar la mayor parte de las peticiones. Sin embargo, posteriormente los acuerdos fueron desconocidos por la seguridad y respaldo que les otorgaba el despliegue de las fuerzas armadas en los centros de trabajo, restableciéndose así las antiguas prácticas. Muchas huelgas del resto del país fueron rotas por rompeshuelgas (esquiroles) y la contratación de mujeres y niños.

Frente a estos conflictos, y hasta antes de 1900, la actitud del Estado, a cuya cabeza primaron

³¹ En julio de 1890 se produjeron una serie de movimientos de protesta obrera que fueron los más importantes del siglo por su magnitud y extensión, constituyendo la primera huelga general. Desde Iquique se generalizaron a casi todo el norte y luego al resto del país. El movimiento fue iniciado por los lancheros debido a sus bajos salarios a los cuales luego se sumaron los mineros, los panaderos y diversos gremios de obreros urbanos. El pliego común de peticiones contenía: 1) la supresión del pago de salarios en fichas o vales, 2) el pago mensual, 3) el pago del salario en plata o equivalente en billetes, 4) la libertad de comercio en las oficinas salitreras y otros minerales, 5) el mejoramiento de las condiciones de trabajo, 6) la eliminación de las multas y descuentos arbitrarios a los salarios. (Ramírez,1956:296)

los gobiernos liberales, fue más bien de contención, es decir, no siempre hubo represión pero tampoco se preocupó de que las demandas de los trabajadores fueran satisfechas. Posteriormente, la intervención de los gobiernos en la resolución de los conflictos laborales se expresó a través de una dura represión, declarándose muchas veces el Estado de Sitio. En otras palabras, el Estado no intervino en la relación trabajo-capital, y cuando lo hizo fue a favor de éste último. De ahí que en las relaciones entre el Estado y el movimiento obrero fuera creciendo la oposición y el enfrentamiento directo. A partir de 1900 se registró un creciente clima de agitación nacional producto del empeoramiento de las condiciones de vida debido a las malas condiciones económicas

Las primeras décadas del siglo XX

A partir de la primera década del siglo XX el movimiento sindical se extiende hacia otros sectores industriales, observándose también su progresiva politización. En las plataformas reivindicativas se incorpora un proyecto histórico de cambio: el socialismo, buscándose articular las demandas obreras con otros sectores populares y con la naciente clase media. En este proceso particular importancia tuvo la creación del Partido Comunista de Chile, en 1921, y posteriormente del Partido Socialista, en 1931, ambos de vital relevancia en el desarrollo de las organizaciones obreras y de gran ingerencia en los gobiernos de la década del treinta al cuarenta.

El desarrollo productivo que registró el país desde principios del siglo XX tiene su consecuencia directa en la masificación de los asalariados. La actividad huelguística aumentó, en particular las huelgas parciales sectoriales e intersectoriales.³² Sin embargo, la violencia en los conflictos laborales disminuye, registrándose un menor número de muertos.³³

Con la extensión de la actividad industrial crece también la conflictividad laboral en el sector; de hecho en conjunto las industrias de alimentos, de loza, baldosas, papeles, cemento, abono, tabaco, textiles, cueros y panaderías superan las huelgas observadas en la minería, baluarte hasta entonces de la actividad huelguística.³⁴ Si bien los conflictos se dispersan geográficamente siguen siendo más significativos en las zonas de mayor concentración obrera y de mayor crecimiento urbano y desarrollo industrial (el norte minero, Santiago, Valparaíso), lo que indica la estrecha relación entre estos elementos y su incidencia en la conflictividad laboral. Los fundamentos de las huelgas siguen siendo en su mayoría por los salarios, pero aumentan las demandas sindicales por el derecho a huelga, incrementándose también las huelgas por motivos políticos y en contra de la represión estatal.

La organización de los trabajadores presenta también un mayor salto cuantitativo y cualitativo. Se conformó la Confederación Nacional Mutualista, la cual aglutinó a unos 100.000 trabajadores artesanales, a determinados gremios industriales y a funcionarios de servicios públicos. La

³² Entre los años 1916 y 1925 se registran 18 huelgas generales, 33 huelgas parciales de carácter sectorial y 17 intersectoriales, 6 manifestaciones, 38 movimientos y mítines y 11 mítines. (Pizarro,1986:61)

³³ Entre 1916 y 1925 hubo 104 que murieron por la represión a la actividad huelguística. (Pizarro,1986:60)

³⁴ El total de huelgas registradas entre 1916 y 1925 es de 450. (Pizarro,1986:62)

Mancomunal Foch, Federación Obrera de Chile, agrupó a 80.000 trabajadores, desarrollando durante la década del diez numerosas convenciones de carácter nacional. (Pizarro,1986.) Su progresivo carácter político y su vinculación con el movimiento socialista internacional queda reflejado cuando en 1921 sus miembros deciden adherirse a la Internacional Sindical Roja de Moscú. Importante influencia en este colectivo tuvo el Partido Obrero Socialista que en 1921 dio vida al Partido Comunista de Chile, el que fue admitido, en 1928, a la Tercera Internacional.

Por su parte, las sociedades de resistencia mayormente de carácter anarquista, que concentraban fundamentalmente trabajadores portuarios, zapateros e imprenteros, se aglutinaban es torno a la Federación Obrera Regional de Chile y en la Internacional Trabajadores del Mundo (conocida por sus siglas en inglés IWW).

Como ya hemos indicado, durante las primeras décadas del siglo XX un rasgo fundamental de la consolidación del movimiento obrero fue en el carácter que adquirió su participación social y el tipo de su accionar sindical caracterizado por la creciente vinculación de las problemáticas laborales con la política contingente nacional y el orden económico social establecido. Surgen desde las filas obreras gran cantidad de cuadros, en su mayoría autodidactas, que harán suyas las ideologías de izquierdas. Estos tuvieron un gran peso en sus organizaciones y en el acontecer político del país, desde los inicios del siglo accedieron a cargos de representación parlamentaria,³⁵ desarrollando una nutrida acción de agitación y propaganda en los centros de trabajo, de organización obrera y de publicación de libros y periódicos.

La crisis del salitre repercutió en un aumento de la conflictividad laboral. La crisis obligó al cierre de las minas e impulsó la emigración de los mineros a Santiago y a la zona sur del país en busca de trabajo. Al no encontrarlo, gran parte de los mineros se convierten en mendigos. En este contexto se desarrollan los “mítines del hambre”, en 1919, que posteriormente se repiten con especial fuerza el año ‘29 en Santiago. En sus reivindicaciones se combinaban los motivos políticos (crítica al parlamentarismo) con los económicos (petición de fomento a la producción nacional). Con la crisis económica de la posguerra se agudizaron las malas condiciones económicas así como la cantidad de huelgas.

2.3 La dependencia industrial-tecnológica: la consolidación de la relación salarial

2.3.1 El inicio de la intervención estatal en la relación capital-trabajo

³⁵En su mayoría los dirigentes obreros más destacados de las primeras décadas del siglo XX pertenecieron al Partido Obrero Socialista (POS), posteriormente Partido Comunista de Chile (PCCH, 1922), al Partido Socialista (PS,1933), y a los movimientos anarquistas. Especial mención merecen Luis Emilio Recabarren, obrero tipógrafo, perteneciente al POS y fundador del PCCH, elegido diputado en 1906 y en 1921-24 por Antofagasta; Carlos Alberto Martínez, obrero tipógrafo, perteneciente al POS y luego al PS, diputado entre 1933-37 y 1937-41 por Santiago y Senador en 1945-49 y 1948-53 por Aconcagua y Valparaíso, siendo Ministro de la República Socialista; Elías Laferte, obrero salitrero, militante del POS y del PCCH, Senador por Tarapacá y Antofagasta en 1926-34, 1933 y 1937, fue también candidato a la presidencia en 1931, y Alejandro Escobar Carballo, periodista y dirigente anarquista.

En los primeros años de la década del veinte el Estado comenzó paulatinamente a intervenir en la relación capital-trabajo. Ello obedeció a un giro en la ideología que primaba en las políticas estatales en materias económicas y sociales producto del nuevo sesgo presidencialista que tendrán los gobiernos, dejando atrás el período de la llamada República Parlamentaria y dando paso a una paulatina democratización. Será entonces bajo la impronta de las políticas desarrollistas que se dará paso a la consolidación de la relación salarial en Chile.

Esta regulación surge en el contexto de una década denominada de “anomia política” en Chile (Pizarro, 1986), caracterizada por grandes convulsiones políticas donde los grupos en el poder se suceden rápidamente tras la reiterada intervención de facciones de militares de distinto signo político, inestabilidad que se mantuvo hasta 1932. El trasfondo de las disputas estuvo en la pugna por el poder entre los grupos oligárquicos que tradicionalmente habían detentado el poder y los grupos liberales que aspiraban a hacerse con él. Pero también un importante factor de disenso entre los grupos enfrentados era la actitud que el Estado debía asumir frente a la eclosión de la “cuestión social” manifestada principalmente a través de las problemáticas patentes en el ámbito laboral.

Concurre así en la convicción estatal de la necesidad de intervenir en la relación capital-trabajo el crecimiento tanto de la conflictividad laboral como de la participación de los obreros en sus organizaciones. Pero si bien la acción sindical constituyó un fuerte mecanismo de presión para el desarrollo de la legislación, las autoridades públicas la utilizaron como un mecanismo de control, que les permitía normar y organizar la protesta obrera.

En 1924, luego de tres años de agitada discusión en el Parlamento, y paradójicamente bajo presión militar³⁶, se aprueban una serie de leyes que darán cuenta de la intención formal del Estado de *amparar* al factor trabajo. Así, la protección y la libertad de trabajo son incorporadas en los textos legales de la Constitución de 1925. Las leyes promulgadas fueron:

- 1) *Contrato de Trabajo*: estableció la jornada laboral en 8 horas, limitó el trabajo infantil y femenino, reglamentó los contratos colectivos y concedió a la mujer derecho sobre el salario del esposo en caso que éste fuera alcohólico;
- 2) *Seguro Obrero*: estableció el seguro obrero contra accidentes, enfermedades e invalidez. En los fondos para el seguro participaban el empresario, el obrero y el Estado;
- 3) *Accidentes de Trabajo*: se asumió la doctrina sobre indemnizaciones establecida por la ley de 1916, suprimiéndose la causa grave como motivo de exención de responsabilidad del patrono, equiparó las enfermedades profesionales al accidente, amplió el número de personas

³⁶ La oficialidad del ejército venía presionando activamente desde los primeros años de la década del veinte por un aumento de sueldo y por el pago de las mensualidades retrasadas debido a los problemas en la aprobación de los presupuestos públicos producto de las convulsiones vividas en el Parlamento. Los militares no estaban ajenos a la deteriorada situación que vivía la administración pública. El Presidente Alessandri acuerda con los militares en rebeldía, organizados en torno a un comité militar deliberante, obtener la rápida aprobación de las leyes de sueldos y de las sociales en discusión en el parlamento. Cuestión que se hace efectiva el 8 de septiembre de 1924. Sin embargo, los militares dieron un golpe de Estado. El presidente se asiló en la embajada de EE.UU. También un 11 de septiembre una junta militar se hace cargo del gobierno, sólo que en esta ocasión, en marzo de 1925 Alessandri es reestablecido en su cargo.

beneficiarias, extendió el concepto de patrono;

- 4) *Tribunales de Conciliación y Arbitraje*: creó juntas permanentes de conciliación y arbitraje;
- 5) *Sociedades Cooperativas*: legisló sobre el funcionamiento de las sociedades cooperativas;
- 6) *Caja de Empleados Particulares*: reconoció el derecho a la libre asociación, la obligación del patrono de formar un fondo de previsión y ahorro para cada empleado y la gratificación y feriado anual obligatorio.
- 7) *Organización Sindical*: estableció la normativa para la conformación de sindicatos industriales y profesionales en los centros de trabajo con al menos 25 trabajadores³⁷. La afiliación era de carácter voluntario para los profesionales y obligatoria para los obreros³⁸. La constitución del sindicato quedaba aprobada con el 55% de los votos de los trabajadores, a partir de lo cual tenía carácter obligatorio para los obreros y voluntaria para los empleados. Sus funciones se restringían a la representación de los trabajadores en las negociaciones de los pliegos de peticiones ante los empresarios, o las instancias superiores arbitrales como la Junta de Conciliación. La huelga legal fue autorizada con la aprobación del 75% de los asociados y tras la intervención de la Junta de Conciliación. Las organizaciones sindicales superiores (federaciones y confederaciones) fueron autorizadas sólo entre los trabajadores de un mismo oficio o profesión, en el caso de los sindicatos profesionales. En el caso de los sindicatos obreros eran permitidas pero sólo para fines educativos, asistenciales, previsionales y para el establecimiento de economatos. En otras palabras, la actuación de estas organizaciones superiores no era permitida en las negociaciones o conflictos de los centros de trabajo. Por ello, en adelante la negociación sobre las condiciones laborales se deberá realizar directamente entre trabajadores y empresarios. El número de trabajadores requerido para la conformación de un sindicato, en los hechos excluyó del derecho de sindicalización a los trabajadores pertenecientes a las pequeñas empresas, a los trabajadores autónomos, en tanto que los empleados del Estado tuvieron expresamente prohibido el derecho a formar sindicatos, lo que da cuenta de la naciente segmentación del mercado laboral, entre un sector de trabajadores protegidos por la legislación y con derecho a negociar sus reivindicaciones y otro excluido de tal posibilidad.

Para canalizar la acción interventora se crearon diversos organismos públicos: la Inspección del Trabajo, encargada de supervisar el cumplimiento de la naciente legislación laboral, el Ministerio de Higiene, Asistencia y Previsión Social, la Caja de Previsión de Obreros de Ferrocarriles y la Caja de Empleados Particulares.

³⁷ A finales de 1925 se produce el reconocimiento oficial del primer sindicato legal: el Sindicato Industrial de la Barden Cooper Company de Sewell, pertenecientes a la minería del carbón en la zona sur del país.

³⁸ La legislación distinguía entre sindicatos industriales, que eran exclusivamente de obreros, y los sindicatos profesionales, que podían integrar patronos, empleados, obreros, trabajadores independientes y sindicatos mixtos, integrados por obreros y empleados. (Thayer y Novoa, 1987) Durante el tipo que rigió el Código Laboral de 1931 se crearon tres sistemas asociativos excepcionales: para los sindicatos de la Gran Minería del Cobre (Estatuto de los Trabajadores del Cobre), para los sindicatos campesinos y para las asociaciones de la administración pública (Estatuto Administrativo). Estos últimos se asociaron en distinto tipo de organizaciones, las que nunca tuvieron categoría de sindicato.

La institucionalización de las relaciones laborales repercutió en una moderación del carácter de los conflictos, también en su cantidad, lo que se evidencia en la disminución de los registrados hasta los inicios de la década del treinta. Pero en los hechos, las leyes promulgadas no fueron respetadas por los empresarios, es más continuó la connivencia entre éstos y los representantes de las autoridades públicas. Pero, también, la intención reguladora del mismo se vio contradicha con el accionar represivo que ejerció en los conflictos laborales registrados. Varios de éstos se saldaron con muertos, con dirigentes sindicales de diversos sectores perseguidos y encarcelados, así como con la clausura de periódicos y sedes sindicales. Ello originó una disminución de la cantidad de conflictos en relación con la década anterior. Pero a pesar de la represión, la importancia de la década está en que significó el inicio de la regulación de las relaciones laborales, el reconocimiento legal de las organizaciones de los trabajadores así como la institucionalización del conflicto.

El curso que tomó la regulación del mercado laboral por parte del Estado estuvo estrechamente ligado a la evolución del proceso de industrialización que se impulsó desde la administración central. Este hecho le confirió un rasgo particular a este proceso precisamente por haber sido inducido por el Estado, lo que repercutió en que éste adquiriera un gran peso en las relaciones laborales. Los trabajadores, por su parte, apoyaron el proceso y creyeron en el Estado como agente mediador, regulador e interlocutor válido. Para los trabajadores, el Estado era el representante del sistema más que los propios empresarios. De ahí que al ser adjudicada la responsabilidad del proceso al Estado, se dirigiese en su dirección la reclamación obrera. Ello consolidó una compleja y paradójica actuación del Estado como entidad patriarcal-protectora, por un lado, y represora, por otra.

En 1931 se dictó el primer Código del Trabajo. Este concentró todo el derecho individual y colectivo, los sistemas de remuneraciones y las instancias encargadas de dirimir los conflictos jurídicos.³⁹ El Código fue expresión de la voluntad y espíritu intervencionista del Estado en las relaciones laborales. Aunque fue paulatinamente modificado por la introducción de nuevas leyes y la modificación de otras, mantuvo su estructura básica a lo largo de cincuenta años, siendo reemplazado por el Plan Laboral promulgado por la dictadura militar en 1978.

2.3.2 La industrialización a través del modelo de sustitución de importaciones

Tanto en el ámbito económico como en el social la primera mitad del siglo XX estuvo marcada por el impacto de las guerras mundiales y de la crisis económica del año '29, tras la caída de la bolsa de Wall Street. Estos fenómenos, exógenos al acontecer nacional, determinaron en buena medida el contenido de las políticas económicas que asumieron los distintos gobiernos. Asimismo, las limitaciones a la importación que implicó la Primera Guerra Mundial crearon las condiciones propicias para otorgar al desarrollo de la industria un nuevo impulso.⁴⁰

³⁹ El Código Laboral de 1931 se conformaba de 581 artículos que concentraban prácticamente la totalidad de la legislación laboral y previsional de la época.

⁴⁰ Diversos autores sitúan el inicio del proceso de industrialización a comienzos de la década del treinta. Sin embargo, sin los esfuerzos previos en tal sentido ocurridos en las últimas décadas del siglo XIX, el proceso que sucede a partir del año '30 no podría haber tenido la celeridad que tuvo.

La expansión industrial abarcó principalmente la producción de bienes de consumo, especialmente de aquellos que no presentaban complicaciones tecnológicas mayores, ni requerimientos de gran inversión de capital o de mano de obra muy especializadas. Pero también se produjo la diversificación del sector industrial debido a la necesidad de sustituir la importación de productos, particularmente de los no tradicionales, bajando el ritmo de crecimiento de este último sector. Se originó así un desequilibrio en el comercio exterior, el que a medio plazo favoreció a Chile, puesto que la bajada en las importaciones se vio compensada por el aumento de las exportaciones, estimulando así el sector manufacturero. Durante los años de esta guerra el crecimiento industrial se mantuvo estable entre el 9 y el 11%, lo cual contrastó con el 2,45 a 3% anual en que cayó entre 1918 a 1925 (Muñoz,1971, Ceppi,1983).

Esto originó importantes cambios en el mercado laboral en cuanto a la diversificación de la oferta de empleo producto del auge de alguno de los sectores económicos. Los sectores de mayor crecimiento fueron, en primera instancia, los del textil, cuero, papel y vidrios y, a partir de finales de la década de los años treinta, las industrias siderurgias, petrolífera y metalúrgica y la industria liviana. Paulatinamente la importación de artículos de consumo disminuyó en favor del aumento de los productos semimanufacturados y de materias primas. Estos sectores fabriles se asentaron en Santiago, Valparaíso y Concepción, y en menor medida en Valdivia y Talca. Por tanto, en estos lugares fue donde se concentró la mayor cantidad de fuerza de trabajo.⁴¹

El impulso al desarrollo industrial se vio reflejado, por supuesto, en el aumento del empleo; la ocupación total de la industria mediana y grande aumentó -entre 1915 y 1918, en cifras absolutas- de 52.922 personas a 70.920, lo que representó un crecimiento del 34%. El número de establecimientos medianos y grandes se incrementó, en el mismo período, en un 15%, a un ritmo promedio anual del 5%. (Ceppi,1983:164)

De acuerdo con las estadísticas oficiales, a principios del siglo XX el sector económico de más baja remuneración era el industrial. Pero los salarios también presentaban importantes diferencias según el sexo y la edad, lo que indica un segundo elemento de segmentación del mercado laboral en trono a éstas categorías. También existían importantes diferencias salariales según tipo de actividad.⁴²

⁴¹ En relación con los capitales invertidos, en 1920, ocupan el primer puesto las industrias de alimentación, luego las de gas y electricidad, las de cuero y pieles, las de confección y vestuario, la metalúrgica y las de alcoholes y bebestibles, impresiones y productos químicos, etc.. Al considerar la mano de obra empleada, también en 1920, se encuentra la industria alimenticia en primer lugar, posteriormente las industrias de cueros y pieles, confecciones y vestuarios, metales, papeles e impresiones, maderas. (Ortiz,1985:45,46)

⁴² La segmentación del mercado laboral, en parte, se evidencia en las diferencias que existían por sexo y edad. Por ejemplo, en 1906, los hombres recibían un salario semanal medio de 17,14\$, en tanto que las mujeres recibían 7,92 \$ y 5,88 \$ los niños, ello sobre una media de 278 días. Asimismo, según los antecedentes proporcionados por el Boletín de la Oficina del Trabajo, en 1910, en promedio los obreros recibían diariamente 3,26\$, calculados a base de 360 días trabajados. Los salarios más altos eran pagados en los sectores metalúrgico (4,63\$), astilleros (4,49\$) y construcción (4,36\$). En tanto que los más bajos eran el tabaco (2,57\$), textiles (2,73\$), confección y vestuario (2,81\$) y alcoholes y bebidas (2,82\$). Estas últimas eran justamente las industrias que empleaban una mayor cantidad de fuerza de trabajo femenina e infantil. (Ortiz,1985:95).

Entre 1910 y 1925 se produjo una importante fluctuación de los establecimientos industriales⁴³ tanto en el número como en la cantidad de trabajadores, cuestión que refleja la sensibilidad de la economía nacional al impacto de las crisis internacionales y a las transformaciones de los mercados mundiales.⁴⁴ Otra clara manifestación de esta situación de dependencia fue la ya señalada quiebra de la industria del salitre tras la creación del salitre sintético en Alemania, lo que repercutió en el desmoronamiento del mercado mundial de nitratos.⁴⁵ Sin embargo, esta crisis trajo aparejado el “redescubrimiento” del cobre, el cual se transformó en el nuevo sostén de la economía.

La inversión en el sector cuprífero fue realizada por grandes capitalistas norteamericanos, quienes introdujeron importantes adelantos técnicos producto del mayor desarrollo que al respecto se había logrado en EE.UU. En manos de estos inversores permaneció el sector hasta entrada la década de los sesenta. Es precisamente en la dependencia chilena de los ingresos obtenidos por el cobre (denominado el "sueldo" de Chile) que se sustenta, en gran parte, la afirmación de condición de subordinación a ésta potencia.

A la crítica situación producida tras el cierre del mercado exterior de nitratos se suma la crisis económica del año '29, la cual tuvo particular incidencia en Chile, llegando a ser éste, según un conocido informe de la Liga de las Naciones el país más golpeado por la Gran Depresión. (Meller, en Arrizabalo,1995:74, Pinto,1973:168).⁴⁶ Esta situación provocó una serie de quiebras y liquidaciones de comercios e industrias. La clase obrera sufrió los efectos de esta crisis, particularmente, a través de la desocupación masiva, la desvalorización de los salarios y, por ende, el empeoramiento de las condiciones de vida, produciéndose una nueva oleada de emigraciones masivas a los grandes centros urbanos y los países vecinos.

En 1928 la fuerza de trabajo industrial estaba compuesta por 200.000 hombres y 90.000 mujeres (Frías,1982:421). Pero descendió en términos absolutos y relativos entre 1930 y 1935, producto de la depresión del sector exportador; particularmente afectada fue la industria artesanal (empresas con menos de 4 trabajadores), en beneficio de los establecimientos de mayor tamaño que aumentaron su importancia relativa en la ocupación de la mano de obra total.

⁴³ Los establecimientos industriales disminuyeron de 5.685 en 1910 a 2.325 en 1915 (Noff, citado por Ceppi, 1983:164), fecha a partir de la cual presentan un aumento relativamente sostenido hasta 1920 cuando son 7.915 establecimientos. A partir de 1922 comienzan a disminuir llegando a ser 6.960 en 1925. (Dirección General de Estadísticas, en Ceppi,1983:250)

⁴⁴ La crisis económica mundial reapareció una y otra vez provocando siempre los mismo efectos: depresión económica, cierre de comercios e industrias, desempleo, empeoramiento del nivel de vida, cuestión que sucedió en los años 1882,1890, 1900, 1907, 1920, 1929, 1937, 1948, 1953 y 1959. (Cademártori,1968:67)

⁴⁵ En términos de empleo, el impacto de la crisis minera se aprecia en el descenso de la población activa dedicada a esta actividad: de 104.000 personas en 1929 a 42.000 en 1932. (Pinto,1973:171).

⁴⁶ En los años que siguen a la crisis, las exportaciones bajaron en un 84% y las importaciones en un 87%, en tanto que el producto per cápita disminuyó en un 50% (CORFO, 1965: 445). Las reservas metálicas del Banco Central descendieron de 448 millones de pesos oro en 1929, a 166 millones en 1932. (Cademártori,1968)

Como hemos señalado, el impacto de la guerra como de la crisis del año '29 llevan al Estado a enfrentarse a la necesidad de reestructurar el sistema productivo nacional y su tipo de inserción en el mercado internacional. Se produce así un cambio en el patrón de desarrollo, pasándose de un modelo exportador a uno de sustitución de importaciones a través de la industrialización.⁴⁷ Se inicia, por tanto, una nueva perspectiva del desarrollo en la cual se le asigna al Estado un papel protagónico en la actividad económica, tanto a través de su papel de inversor como de potenciador de la iniciativa privada. Desde esta visión la fase económica librecambista anterior era considerada negativa por su carácter antiindustrial.

Este proceso, también denominado de desarrollo “hacia adentro”, alcanzó en Chile carácter paradigmático para el resto del continente. Esta vía de desarrollo surge así no como el resultado de un proceso natural de crecimiento, que obedeciera a una concepción y planificación política y propia sobre el desarrollo, sino que más bien fueron las circunstancias de la evolución del capitalismo mundial las que llevaron a la economía chilena a tomar esa opción. (Cademártori,1968) Esto le otorga una característica distintiva con relación a lo que fueron los procesos de industrialización en Europa, donde surge más bien por impulso de los inversionistas privados. En el caso chileno, este proceso se desarrolla en forma paralela a la democratización del propio Estado. En otras palabras, el nuevo tipo de desarrollo se genera como una reacción hacia el modelo de desarrollo “hacia fuera”. (Pinto,1973)

Así, a partir de 1932, se produjo un cambio fundamental en la política económica chilena. La estrategia básica de desarrollo del modelo se centró en la expansión de los mercados internos, expansión que pasaba por un crecimiento sostenido de los niveles de inversión y un aumento de la capacidad de consumo real de la población que fuera capaz de absorber el crecimiento productivo. De esta forma las políticas implementadas apuntaban a la protección de la industria nacional y un reajuste permanente de los salarios por sobre el IPC. Con esto, en buena medida, el Estado mostraba su voluntad por aunar los intereses del factor trabajo y capital tras un proyecto de desarrollo nacional. Se contemplaron rigurosos controles de divisas, la creación de facilidades financieras para la instalación de industrias, el aumento de tarifas y la protección arancelaria frente a las importaciones. También se amplió de forma notable el propio aparato estatal, lo que significó incorporar a gran cantidad de asalariados al aparato público⁴⁸. De esta forma, el Estado se convirtió en un agente multifacético: planificador del desarrollo nacional, regulador de las relaciones laborales, productor y empleador directo y entidad financiera para el sector privado.

⁴⁷ Como es sabido, el paradigma estructuralista de la sustitución de importaciones vía industrialización fue desarrollado por los intelectuales de la CEEPAL, entre los que destaca muy especialmente Raúl Prebisch, y se constituyó en el cuerpo teórico que orientó los procesos de industrialización en América Latina. En términos sintéticos, esta teoría plantea que el cambio de orientación en el patrón de desarrollo en los países denominados periféricos, fue consecuencia del cambio que, a su vez, se produjo en los países de capitalismo avanzado o centrales. Estos, a fin de mantener la competitividad de los sectores menos productivos de sus economías, implementaron estrategias proteccionistas que implicaron barreras para el crecimiento de los países periféricos, basados hasta entonces en la exportación de productos sin valor añadido. Ello transformó sus relaciones económicas con las restantes economías.

⁴⁸ Entre 1939 y 1943 el sector público central creció de 45.387 a 61.478 empleados. (Barzelatto y Urzúa, en Pizarro, 1986:107)

La primera etapa del proceso de sustitución de importaciones contempló la creación de industrias de bienes de consumo final que satisficiera la creciente demanda interna. Una institución fundamental en este objetivo fue la Corporación para el Fomento de la Producción, CORFO, creada en 1939, la cual se encargó de desarrollar un plan de fomento de las actividades industriales. Este se materializó a través de “planes de acción inmediata” que contemplaban la asignación de recursos, en primera instancia, para la denominada “zona primaria”, es decir, los sectores básicos: alimentación, calzado, textil, vestuario, muebles, metálico, químico y pesquero.

Producto de esta acción estatal se registró también un importante aumento de la población obrera en la industria elevándose de 72.000 en 1925 a 146.000 en 1937. (Pizarro,1986:106) Tras la crisis salitrera y la emigración de la mayor parte de los mineros, la concentración obrera se produce en Santiago, Valparaíso y Concepción. El tamaño de los establecimientos industriales siguió siendo pequeño, no superando 20 obreros el 10% los de ellos. (Muñoz,1971:38) El propio Estado destaca como empleador, producto de la realización de varias obras publicas: el Barrio Cívico, el Estadio Nacional y varios estadios de provincia, caminos, puentes, ferrocarriles, centros educacionales, etc..

Desde los inicios de la década del treinta hasta el año 1938 la tasa anual de crecimiento de la producción fue del 5,7% (Muñoz,1971:38), siendo el sector con mayor índice de crecimiento la gran minería del cobre (8% anual).

La activa intervención del Estado en el ámbito económico implicó un permanente aumento de la participación del producto industrial en relación con el Producto Geográfico Bruto, PGB⁴⁹. Este se incrementó en una tasa anual del 7,5% hasta 1953 y a una del 4,7% a partir de ese año. El resultado final del período de industrialización sustitutiva, fue un incremento en la participación del sector industrial desde niveles cercanos al 17% en 1940 hasta 26,03% en 1973. (Román,1990)

El proceso llevó a que en torno a las importaciones y las exportaciones se consolidara una burguesía comercial vinculada a los consorcios internacionales. Si bien antes se había opuesto a la industrialización ahora la producción para el mercado interno se transforma en su mejor inversión. Pero la relación formada en torno a los intereses comunes de los capitales extranjeros y la burguesía comercial impidió un proceso de sustitución integral de las importaciones puesto que era contrario a sus intereses e inversiones depositados en el comercio exterior. Así, la creación de nuevas industrias quedó supeditada al abastecimiento de artículos importados. De ahí que se consolidara la vulnerabilidad y la dependencia de los mercados exteriores de la economía chilena.

A comienzos de los años cuarenta un nuevo impulso a la actividad industrial provino nuevamente de las limitaciones que a las importaciones impuso la Segunda Guerra Mundial. Esto propició que el proceso intentara avanzar hacia la segunda fase: la creación de industrias productoras de bienes intermedios y de bienes de capital de alto contenido tecnológico. Especial auge tuvieron

⁴⁹ El Producto Geográfico Bruto, PGB, corresponde, en la nomenclatura utilizada en España, al Producto Interno Bruto, PIB, es decir, al producto generado por nacionales y extranjeros en el país, excluye al producto generado por nacionales en otros países.

durante este período los sectores textil y metalúrgico, pero también otros de elaboración de bienes no esenciales destinados a un tipo de consumo medio y alto, producidos por empresas privadas generalmente de capitalistas extranjeros. La industria se transformó en la primera actividad económica, alcanzando un promedio anual de crecimiento del 11% durante 1941 y 1946 (CORFO,1966) y representando el 20% del PGB entre 1940 y 1944. (CORFO,1964)

A partir de 1946 y como consecuencia de tope alcanzado en la primera etapa de sustitución de importaciones así como de las nuevas condiciones en los mercados internacionales tras el fin de la Segunda Guerra Mundial, se produce una desaceleración del crecimiento industrial, presentando hasta 1951 una tasa anual de crecimiento de 1,8%. (Instituto de Economía,1956) A pesar de ello la industria manufacturera sigue siendo la actividad económica de mayor significación en el PGB. La actividad primaria sigue disminuyendo progresivamente en tanto que el sector servicios aumenta.

Una característica sobresaliente del desarrollo de las empresas privadas durante esta etapa fue la incorporación de un relativamente bajo nivel de adelantos tecnológicos, a diferencia del caso de las empresas extranjeras y públicas. En este sentido la carencia de una estructura de mercado poco competitiva incidió de manera importante en el escaso desarrollo tecnológico de las empresas privadas. Se observa también una falta de demanda del sector empresarial al sistema educativo por la formación de técnicos y profesionales que aportaran a elevar la productividad empresarial. Jadresic (1993) centra los factores que inhibían este desarrollo tecnológico en cuestiones tales como la disposición de los empresarios a efectuar esfuerzos de innovación, la eficiencia de esos pocos esfuerzos, así como el condicionamiento de la inversión en tecnología a la inestabilidad y las distorsiones del marco institucional que regulaba las actividades económicas.

En tanto las empresas públicas si bien no siempre destacaban por incorporar procesos tecnológicos avanzados, si evidenciaban una mayor capacidad de innovación técnica producto de la preocupación del Estado. Asimismo, son estas empresas -junto a las extranjeras- las que predominaban en los sectores tecnológicos de mayor complejidad. “La garantía de que el Estado cubriría cualquier déficit y el conocimiento de que su objetivo no era generar excedentes, sino contribuir al desarrollo nacional, permitía un horizonte de planificación de más largo plazo, en que tiene sentido la innovación tecnológica. Sin embargo, esos mismos factores que promovían la innovación, menoscababan su eficacia, pues debían cabida a proyectos que no elevaban necesariamente la productividad de la empresa o de las actividades económicas que debían atender. Además, poco a poco se tradujeron en síntomas de ineficiencia operativa, como la sobrecontratación de personal cediendo a las presiones políticas”. (Jadresic,1993:46)

Así, la segunda etapa del modelo, en los hechos, no logró consolidarse. El proceso de industrialización presentó serias falencias dadas por la integración vertical insuficiente y su baja productividad que la hicieron depender de insumos importados y de financiamientos estatales. Derivado de ello el tipo de desarrollo industrial dado no transformó la característica estructural de la economía chilena en cuanto a su dependencia del exterior “asociada al funcionamiento fuertemente oligopolizado de los mercados, a un importante papel redistributivo -regresivo- del Estado, y de forma

importante, a una distribución del ingreso concentradora”(Arrizabalo,1995:75). Muestra de ello es que entre 1940 y 1953 no hubo cambios sustantivos ni equitativos en cuanto a la distribución de las rentas. En este sentido, los sectores sociales que se vieron menos favorecidos con el proceso de industrialización, evaluado en términos de la subida de los ingresos, fueron los obreros cuyos ingresos aumentaron en un 7%, en tanto que los de los empleados lo hicieron en un 46%. (Kaldor citado por Vector,1979) Consecuencia de lo cual se produjo la marginación del crecimiento a las grandes mayorías del país. En otras palabras, la industrialización no alteró la situación de subdesarrollo del país.

A partir de 1943 se registró un período inflacionista. Los gobiernos intentaron equilibrar la distribución del ingreso a través de la subida de los sueldos y salarios, para así también estimular la demanda.⁵⁰ Pero los esfuerzos por frenar el espiral inflacionario y por detener el aumento del costo de la vida fueron infructuosos. Debido a ello la polarización económica se traslada a la arena política expresada en una cada vez más clara confrontación clasista.

2.3.3 El giro en el proceso de industrialización

En 1955, producto de la tendencia al estancamiento en el crecimiento industrial, comienza un giro en la orientación del proceso de industrialización y particularmente del papel “empresarial” del Estado. Se rediseña entonces la política económica con el fin de detener la creciente inflación y estabilizar los precios. El Estado reenfocó su apoyo al sector industrial otorgando créditos al sector privado y centrando sus inversiones en la construcción de obras públicas y empresas mixtas. Los controles estatales fueron paulatinamente reemplazados por medidas de liberalización económica fomentándose así la competencia empresarial. En otras palabras, se inicia un reajuste liberal del proceso de sustitución de importaciones (Jadresic,1993). En este marco, especial relevancia tuvieron las acciones de estabilización inflacionaria adoptadas por *sugerencia* del FMI (misión Klein-Saks) que procuraban frenar la demanda y que se materializaron en una disminución del gasto fiscal, restricción de los créditos, liberalización de las importaciones y congelamientos salariales.

Estas medidas adoptadas hasta 1958 no sólo afectaron el poder adquisitivo de las personas, especialmente de menores ingresos, sino que también significaron un freno para la actividad industrial derivado del techo alcanzado por la demanda interna. Como consecuencia, el sector manufacturero disminuyó su importancia política y económica. Se evidenció también la necesidad de efectuar una renovación tecnológica, aumentar las inversiones y expandir los mercados.

⁵⁰ Particularmente el gobierno del Frente Popular significó un período de mejora en la situación de la población urbana así como de los asalariados mineros e industriales. Los sueldos y jornales que en 1940 representaban el 40.8% del producto geográfico neto, en 1946 representan el 43,7%. Sin embargo, no se produjo un cambio radical en la estructura de ingresos. “El proceso de nuestro país presenta la original particularidad de que no ha implicado alteraciones sustanciales en el reparto de las rentas, por lo menos en el período que va de 1940 a 1954 más o menos. Las fluctuaciones de la distribución entre los grandes grupos de asalariados y empresarios y propietarios han sido más bien marginales. Las variaciones de mayor importancia parecen haber estado ‘dentro’ de ambos conjuntos, como ser en las ventajas conseguidas por el sector empelado a expensas del obrero” (Pinto, 1973:214).

Como parte de las medidas antiinflacionistas en 1956 se suprimió el sistema automático de reajustes de remuneraciones, pasando a ser establecidos por ley. Así, en 1956 las remuneraciones fueron reajustadas en un 50% del alza del coste de la vida y entre 1956 y 1957 la proporción entre el reajuste y el alza de precios se elevó del 50 al 80%. Los sueldos y salarios reales bajaron entre 1956 y 1957, aumentando también los índices de desempleo. (Prelac,1972)

Nuevamente, en 1958 la inflación se elevó alcanzando al 33%. El gobierno que asume en ese año, con Jorge Alessandri a la cabeza, intenta reactivar la actividad económica aumentando la inversión pública. Las medidas antiinflacionistas dieron resultados positivos a principios de la década de los sesenta logrando bajar la inflación a un 7,7% en 1961. También se logró recuperar un ritmo de crecimiento económico de un 6%. La política salarial aplicada entonces se centró en otorgar un reajuste único al año del 100% del alza del coste de la vida del año anterior. Cualquier otro aumento debía ser producto de acuerdos entre las partes y de aumentos en la productividad laboral. El desempleo disminuyó paulatinamente hasta llegar a un 6,8% en 1961. (Prelac,1972) A finales de la década comienza la liberalización del comercio exterior, disminuyéndose los aranceles que habían actuado como protección de la industria nacional.

A partir de los años sesenta, durante la primera etapa del gobierno de Frei, se logra reactivar la economía y estabilizar los precios, lo cual, por el contrario, aumentó el endeudamiento del país. Cuando el financiamiento externo hizo crisis el gobierno sacrificó su política de estabilización, para mantener la de crecimiento. Se procedió así a un control de las importaciones, limitando las de carácter suntuario. Se intentó también reactivar el proceso de industrialización con políticas que combinaran las reformas estructurales con medidas inspiradas en la economía clásica. (Jadresic,1993)

Sin embargo, el desarrollo económico logrado se sostuvo en gran parte en el deterioro de las condiciones de los trabajadores. Ello se evidencia en que la evolución del índice de sueldos y salarios entre 1962 y 1964 fue menor que el crecimiento del índice de precios al consumidor. Se estima que la disminución de los ingresos reales de los trabajadores fue de un 15% en el sector privado y de un 10% en el público entre los mismo años. (Prelac,1974) Diferencia que indica, en todo caso, la mejor situación de la que gozaban los trabajadores del aparato público.

Las políticas implementadas tuvieron resultados positivos hasta 1967 lo que se manifestó en el aumento del empleo, el crecimiento del producto, la disminución de la inflación, una redistribución del ingreso favorable al factor trabajo⁵¹. Pero a partir de ese año el gobierno cambia de prioridad y procura mantener baja inflación. Si bien efectivamente disminuyó al 18,1%, el crecimiento de la producción

⁵¹ A partir de mediados de la década se evidencian algunos signos positivos en la evolución de los indicadores económicos. Los salarios fueron reajustados el 100% del alza del costo de la vida, se aumentaron los salarios mínimos y se cumplió una de las antiguas reivindicaciones de los trabajadores: la igualación del salario mínimo agrícola al industrial. En 1965 los salarios reales aumentaron en un 15% y en un 13% el año siguiente, Con ello la participación de los trabajadores en el ingreso nacional se elevó desde el 46,8%, en 1964, al 50,9% en 1966. El desempleo en promedio fue del 5,4%. (VECTOR, 1979:30) El Producto Geográfico Bruto se incrementó en un 6,5% en 1964 y en el 10,1% en 1966. (ODEPLAN, 1971) Durante este período el crecimiento del sector industrial fue superior al del promedio de la economía. Por su parte, la inversión privada en maquinarias aumentó en 1965 en un 16,1% respecto a 1964. (VECTOR, 1979: 30)

bajó de un 10,1% a un 1,2%. (ODEPLAN,1971). Debido a la nueva situación crítica, el gobierno dentro de la nueva estrategia económica desarrollada se planteó el control del aumento de las remuneraciones, en forma de ahorro forzoso (proyecto “Fondo de capitalización nacional de los trabajadores”). La resistencia de los trabajadores a este proyecto logró frenarlo, y aprobar un reajuste en 1968 y 1969 del 100% del alza de costo de la vida del año anterior. (VECTOR, 1979:321)

Como hemos indicado, desde mediados de la década de los sesenta el Estado procuró reimpulsar la participación pública en el sector industrial, sin embargo el sector privado fue el más favorecido. El Estado prioriza su participación en los sectores automotores y electrónicos, petroquímica, papel, celulosa y en las industrias del agro, todos sectores que requerían la introducción de alta tecnología intensiva en bienes de capital. En tanto, ello requería la inversión de capitales extranjeros, se crean una serie de empresas mixtas.⁵² Esto abrió un nuevo período de inversiones foráneas en el país sobre todo en las industrias de mayor dinamismo. La entrada de estos capitales fue severamente criticada y rechazada por los sindicatos y por los sectores de izquierdas ya que en su opinión representaban una forma más de penetración del “imperialismo”.

La creación de empresas mixtas no repercutió en el aumento de la ocupación general ni de la del sector manufacturero. Entre 1965 y 1970 el incremento de la ocupación en este sector fue del 2,1% (35.200 trabajadores), período en que el aumento de la ocupación total fue del 2,7% anual (ODEPLAN, en Vector,1979:33). En lo que sí repercutió fue en una mayor concentración de la propiedad de las industrias, ello consolidó el carácter oligopólico y monopolístico del sector fabril.

Pero también la propiedad estatal sobre un conjunto de empresas llevó a que se consolidara un capitalismo monopolista de Estado. (Mapu,1972) Este poseía una serie de empresas que los empresarios privados no habían tenido la capacidad de formar por sí solos. El Estado se hacía cargo de los riesgos que la inversión suponía y de las pérdidas iniciales. Una vez consolidadas las empresas eran entregadas a manos de privados. A éstos también se los ayudaba directamente a través de subvenciones o créditos de instituciones estatales, como la CORFO y Banco Central, a muy bajo precio, también con tarifas reducidas de insumos básicos otorgados por empresas estatales (agua, electricidad), asistencia técnica prácticamente gratuita, e indirectamente a través de las inversiones estatales en infraestructura. En caso de quiebra, el Estado las readquiría a un elevado precio

Es entonces en la década de los sesenta cuando ya se aprecian las limitaciones del modelo de desarrollo “hacia adentro” y de la imposibilidad del Estado desarrollista de reconciliar los intereses de trabajadores y capitalistas. El Estado fue incorporando dentro de sus funciones las correspondientes a los sectores privados, decantando así claramente su rol protector del factor capital. Ello queda plasmado en que durante los últimos años del Gobierno demócratacristiano la inversión pública

⁵² En el marco de la creación de empresas mixtas se produce la “chilenización” del cobre, asociándose el Estado con capitalistas norteamericanos. El Estado adquirió una porción mayoritaria de las acciones de las compañías (51%) pero la administración y el control de la gestión siguieron recayendo en los empresarios extranjeros. Esta situación en ningún caso implicó una disminución de los pingues beneficios de los norteamericanos en la Gran Minería del Cobre.

representó un 50% de la inversión total del país, asimismo, el 50% de la inversión privada era financiada por el Estado. (Mapu,1972:13) Es decir, el 75% del total de las inversiones nacionales eran realizadas por el Estado. También en el ámbito económico el agotamiento del modelo se manifiesta en el deterioro de los términos de intercambio, el aumento de la deuda externa, la estrechez de los mercados internos, los brotes inflacionarios que se consolidan como rasgos estructurales y la falta de acceso a tecnología de punta. Como resalta Muñoz; “Chile es uno de los países más industrializados en el contexto de América Latina y de los que tienen un mayor ingreso per cápita, [sin embargo] el proceso de industrialización nunca ha logrado alcanzar una velocidad tal y sostenida durante un tiempo lo suficientemente largo como para generar las condiciones materiales que faciliten la superación del subdesarrollo” (1975:52).

En definitiva las expectativas que sobre el proceso industrializador habían tenido los trabajadores no se cumplieron. Esta no fue capaz de superar la condición monoexportadora del país manifestada en la dependencia de las exportaciones de cobre y de las fluctuaciones de éste en los mercados internacionales, así como tampoco logró absorber el aumento de la población y de la fuerza de trabajo desplazada del sector agrícola, como veremos al analizar la evolución en la estructura ocupacional.

2.3.4 La evolución del conflicto social y su incidencia en las políticas laborales

Durante las décadas de aplicación de las políticas desarrollistas existe un profundo paralelismo entre la evolución en los ámbitos político y económico y el desarrollo del movimiento sindical. La inflación, el alza en el coste de la vida y la distribución de los ingresos fueron los temas tras los cuales se articuló tanto la acción del Estado como de los agentes sociales. Así, las peticiones de aumentos salariales se constituyeron en una de las principales reivindicaciones de los sindicatos. Esta vinculación entre economía y movimiento sindical también se evidencia en que en los períodos en que las políticas de estabilización fueron efectivas, la conflictividad laboral decreció.⁵³

Cabe destacar que en continuidad con la conducta de los sindicatos en las décadas precedentes, éstos se sumaron a la perspectiva de la industrialización como un medio a través del cual se podría superara la condición monoexportadora de la economía chilena, contribuyendo con ello a la reducción en la inequidad de las rentas y de la distribución del ingreso. Y al ser el Estado el motor del proceso de industrialización, las expectativas de progreso son puestas en éste y no en el sector empresarial.

El proceso industrializador y el aumento significativo de la fuerza de trabajo empleada, también tuvo su correlato en la aceleración del proceso de sindicalización, y específicamente de la

⁵³ Pinto recalca la relación entre la acción económica y la política durante este período indicando que: “los flujos y reflujos de la inflación han estado claramente relacionados con los cambios que se suceden en el ‘equilibrio de poder’ y en las acciones y reacciones de los grupos sociales en la pugna por modificar la distribución del ingreso” (1973:204).

afiliación de los obreros industriales.⁵⁴

Después de las convulsiones políticas de los años veinte retorna la estabilidad política, sin embargo la acción represiva hacia el movimiento obrero continua hasta 1938. Ello no obstó para que se reactivara la organización obrera conformándose, en 1936, la Confederación de Trabajadores de Chile, CTCH, que agrupaba a la Confederación de Sindicatos Industriales de Santiago y a la Confederación Nacional de Sindicatos de Chile y a la Federación Obrera de Chile. Esta nueva confederación, vigente hasta 1945, se constituyó en el órgano central y unitario de los trabajadores, canalizando e interviniendo en los conflictos que se producían en los centros de trabajo, intentando erigirse como el interlocutor y mediador válido entre el gobierno y los trabajadores. Durante la década de su existencia llegó a agrupar a 200.000 trabajadores pertenecientes a unos 1.200 sindicatos legales. (VECTOR,1979:6)

Con esta central sindical, el movimiento obrero se aglutina en torno a un claro proyecto político de clase. Pero la participación de los trabajadores en las políticas de desarrollo no sólo se expresó a través de la intervención de la CTCH en las negociaciones con el Estado y los empresarios sino que también se manifestó en su participación directa en la gestión del gobierno, mediante su integración a diversas estructuras: su Secretario General fue consejero de la CORFO, también tuvo representantes en la Caja de la Habitación, el Consejo de Subsistencia y Precios, la Defensa Civil, el Consejo de Superior del Trabajo

Esta participación cobró especial significación tras la asunción al poder del Frente Popular y luego de la Alianza Popular (1938-1945), dando curso al llamado período de los gobiernos radicales y originando un trascendental cambio en la escena política.⁵⁵ En esta coalición se integraron en diversos gabinetes ministeriales u otras responsabilidades públicas el Partido Socialista y el Comunista. Ello representó un cambio en la correlación de fuerzas en el poder producto del ascenso de la clase media en alianza con la obrera, lo que le otorgó a ésta cuotas de reconocimiento inéditas.

Pero este cambio en el accionar de las organizaciones sindicales repercutió también en su institucionalización y sus reivindicaciones. Se vislumbra así un nuevo carácter del movimiento obrero producto de su integración al sistema político⁵⁶ materializado en la señalada incorporación de la CTCH

⁵⁴ En un corto período de 7 años, 1932-1938, el número de sindicatos industriales casi se duplicó, creciendo de 168 a 333. Este incremento resalta más aún al considerar el aumento del número de socios, que pasa de 29.442 en 1932 a 78.989 en 1938, lo que en porcentaje representa un aumento del 54 al 63%. También se produjo un significativo crecimiento del tamaño medio de los sindicatos; en 1932 estos tenían en promedio 175 socios, en tanto en 1938 aumentan a 237. Sin embargo, como porcentaje del total de sindicatos del país los sindicatos industriales disminuyen del 40 al 36% en los años mencionados.(Morris y Oyaneder, en Ceppi,1983:182)

⁵⁵ Se denomina período de los gobiernos radicales a la etapa comprendida entre 1938 y 1946. Los sucesivos gobiernos estuvieron integrados por la CTCH y los partidos demócrata, socialista, comunista, encabezados por el radical. Este era representativo de los intereses de la cada vez más consolidada clase media. Jugó un papel fundamental en la promoción de la educación, la cultura, las libertades públicas y las actividades comerciales e intelectuales.

⁵⁶ La trascendencia de los planteamientos de las organizaciones obreras más allá del ámbito laboral quedan reflejadas en el Plan de Acción Inmediata, documento adjuntado a la Declaración de Principios de febrero de

a la coalición de gobierno y, por ende, en el compromiso con las acciones emprendidas por la misma. Estas se centraron en rediseñar las políticas económicas, de educación, vivienda y alimentación a fin de favorecer a los sectores sociales más marginados del crecimiento económico, también se ampliaron los servicios de asistencia social, salud y previsionales. Por tanto, la reivindicación pierde su carácter antisistémico, dirigiéndose más bien hacia instituciones particulares cuyo funcionamiento era considerado deficiente. Esto incidió en que los propios dirigentes sindicales restringieran la expresión de la conflictividad laboral. El Gobierno, por su parte, correspondió esta actitud con un mayor grado de permisividad hacia las acciones reivindicativas de los trabajadores.⁵⁷

El Gobierno del Frente Popular promulgó un conjunto de leyes que dieron cuenta de su voluntad por proteger al factor trabajo y dar garantías para la acción sindical: gratuidad de las personalidades jurídicas y reglamentos de sindicatos y mutuales, indemnización por años de servicio para trabajadores ferroviarios, particulares, municipales, mejora de las condiciones de trabajo de los empleados particulares, dictándose, en 1937, la ley del sueldo mínimo vital para los empleados del comercio y la industria. Estas acciones favorables a las reivindicaciones obreras impactaron positivamente en el aumento de la sindicalización. También se produjeron importantes aumentos salariales a los empleados.⁵⁸ Como señala Pizarro (1986), la relación con los organismos de gobierno estuvo inspirada por el reconocimiento que el movimiento obrero le asignaba al Código del Trabajo. El texto era asumido como una conquista de los trabajadores en el camino de la progresiva democratización del país.

Pero la alianza de la clase obrera con el gobierno, así como la relativa *paz social* que derivó de ésta, comenzó a quebrarse en 1945. A partir de entonces se inician nuevos movimientos huelguísticos que desembocaron en un paro general (en enero de 1946) en demanda de reivindicaciones políticas, económicas y sociales. El movimiento fue duramente reprimido ocasionando una crisis política, hecho que marcó así el fin del periodo de colaboración de los sindicatos en el gobierno. La CTCH fue desmarcándose de la acción gubernamental al no ver satisfechas las exceptivas con que se iniciara la alianza. Entre éstas, que la legislación laboral fuera cumplida por los empresarios debido a la presión

1937 de la CTCH: “En lo económico: Obtener condiciones de vida, salud y trabajo; salario que permita la amplia satisfacción de las necesidades materiales y culturales del individuo y su familia. Justa correlación entre los salarios y el costo de la vida. Control de los sindicatos sobre las actuales Cajas de Previsión. En lo cultural: Fomento de la educación pública de manera que alcance a toda la clase trabajadora en forma gratuita y orientada hacia actividades técnicas. Amplia campaña de alfabetización. Creación de medios de difusión de la cultura en todos sus aspectos. En lo político social: Defensa de la libertad que establece la constitución en cuanto garantice el libre desenvolvimiento de la personalidad humana. Defensa de la actual legislación en cuanto favorece a los obreros y promulgación de nuevas leyes que mejoren las condiciones de vida y trabajo” (citado por Pizarro, 1986:115). Pero también la acción de la CTCH se caracterizó por promover distintos tipos de campañas de agitación y propaganda en torno a diversos temas: la alimentación, el alcoholismo y el juego, la vivienda, el apoyo a las huelgas, y también temas internacionales; la solidaridad con la España republicana y la condena al auge del fascismo en Europa fueron parte de ellos.

⁵⁷ Durante el período 1938-1945 se registran 88 huelgas en el sector industrial. En total, en el período se producen 834 huelgas en las que participaron 201.428 trabajadores. (O.I.T, citado por Pizarro, 1986:105)

⁵⁸ Para antecedentes detallados sobre el aumento de los sindicatos industriales y de empleados entre 1938 y 1945, véase VECTOR (1979).

del Estado. Sin embargo, las arbitrariedades patronales continuaron, generalmente haciendo caso omiso a la legislación vigente y a los fallos oficiales de las comisiones arbitrales, continuando también la intervención del ejército en la resolución de conflictos laborales. En otras palabras, la acción reguladora del Estado materializada en la legislación laboral fue insuficiente ante el poder empresarial.

Al calor de estos nuevos conflictos se produce la división de la CTCH producto de las pugnas internas entre los representantes comunistas y los socialistas. Cuestión que no era más que la repercusión de la tensión entre los partidos por su participación en el Gobierno y sus diversas posturas frente a las acciones y medidas oficiales. Pero también, en el campo sindical, las divergencias entre ambos partidos yacían en cuestiones ideológico-doctrinarias, y su posicionamiento frente al carácter internacionalista de la lucha obrera. Este hecho tuvo un fuerte impacto en la desarticulación del movimiento obrero.

En 1946 se iniciará un nuevo giro en el curso político nacional y en su orientación en materia de relaciones laborales al asumir el Gobierno de Gabriel González Videla, quien asciende aupado por una coalición de centro-izquierda pero que rápidamente romperá con ella para aliarse con la centro-derecha del país, estrechamente ligada a los terratenientes. Estos verán asentado su poder político y económico producto del estímulo que también había recibido la empresa agrícola. Con este gobierno comienza una nueva etapa de represión obrera, que se agudizó con la promulgación de la “Ley de Defensa Permanente de la Democracia”, dictada en 1948, con la que se ilegalizó al Partido Comunista. También, como hemos señalado, cambia nuevamente la actitud del Estado hacia las materias laborales y la libertad sindical, iniciándose una ola de persecución hacia dirigentes sindicales y de partidos de izquierdas, el despido arbitrario de trabajadores y el control militar de algunos centros productivos. A partir de esta ley quedó virtualmente prohibido el derecho de asociación y restringido el derecho a huelga. Naturalmente, ello repercutió en una merma considerable de la actividad huelguística.

Sin embargo, pese a la actitud hostil del gobierno hacia las reivindicaciones de los trabajadores, determinados colectivos de trabajadores fueron considerados en las nuevas leyes laborales; éstas fueron sobre clasificación de obreros y empleados, sueldo vital mínimo e indemnización por años de servicio. En 1947 se dicta la Ley de Sindicalización Campesina, pero su contenido restrictivo en los hechos hacía inevitable la organización de los trabajadores de éste sector.⁵⁹

A pesar de la represión diversas confederaciones continuaron su actividad, logrando en 1953 conformar una nueva organización de trabajadores de enorme trascendencia en la vida política, económica y social del país: la Central Unica de Trabajadores, CUT. En su declaración de principios, se autoperfiló anticapitalista y a favor de la abolición de las clases sociales y de la propiedad privada. A poco de conformada se constituyó en un actor relevante para el curso del desarrollo nacional,

⁵⁹ La Ley de Sindicalización Campesina exigía que los sindicatos existieran y funcionaran dentro de los límites de cada fundo, en el cual debían trabajar al menos veinte obreros agrícolas, de los cuales la mitad debía saber leer y escribir, ser mayores de edad y tener más de un año de antigüedad en el predio. La presentación de pliegos debía hacerse sólo en determinadas épocas del año, y la huelga estaba prohibida y su promoción era sancionada con la disolución del sindicato. Estos obstáculos repercutieron en un bajo crecimiento de los sindicatos agrícolas; en 1955 sólo el 0,3% de la fuerza de trabajo agrícola se encontraba sindicalizada.

agrupando en su interior a un amplio espectro ideológico, así como a obreros y empleados provenientes de todos los sectores económicos tanto públicos como privados. La unidad de estas federaciones y confederaciones fue especialmente significativa al nivel de las relaciones con las estructuras superiores del Estado, en tanto que la dispersión de los sindicatos de base continuó debido a las restricciones que imponía la legislación laboral. Ello tuvo especial repercusión en las negociaciones colectivas que debían realizarse en el ámbito de centro de trabajo.

Entre 1952 y 1954, el gobierno populista de Ibáñez intenta desarrollar una política de acercamiento a los sectores populares. Con este objetivo se promulgan las leyes de salario agrícola (1953) y del salario mínimo industrial (1956), la extensión y obligatoriedad del seguro social, se legisla sobre permisos por maternidad, invalidez y pensiones y se crea el Servicio de Seguro Social y el Servicio Nacional de Salud y se regulan las remuneraciones de obreros y empleados.

A partir de mediados de la década del cincuenta las demandas obreras comienzan progresivamente a relacionarse con los problemas políticos y sociales del país. Las reivindicaciones se referían a la exigencia de un salario vital obrero, contra el alza de los artículos de consumo básico, la inamovilidad en el empleo, la resolución de los conflictos pendientes en multiplicidad de industrias, la derogación de la Ley de Defensa Permanente de la Democracia. La creciente participación de los líderes sindicales en partidos políticos o actividades de naturaleza política evidencia que las problemáticas laborales para éstos no tenían una solución indistinta a las estructuras político-sociales que pautaban la situación económica. En este sentido, las soluciones a estas problemáticas sobrepasaban los marcos institucionales del Estado, por lo que la lucha obrera debía desbordar tales marcos para efectuar sus demandas.

La alta inflación que permaneció presente a lo largo de los años cincuenta produjo una baja en el poder adquisitivo de los salarios, lo que repercutirá en una nueva oleada de huelgas.⁶⁰ Se inicia por tanto un nuevo período de mucha conflictividad donde destacan la gran cantidad de huelgas generales que se efectuaron; a partir de 1954 cada año hubo una huelga de este tipo, y entre 1960 y 1964, dos (Pizarro, 1986:151).⁶¹

El Estado respondió a estas acciones con una actitud de rechazo a las demandas de los trabajadores, manifestada a través de una fuerte represión. Tanto en el año '55 como en el '56 se relegó a la directiva de la CUT, debido a su oposición a la política antiinflacionista y a la convocatoria de paros indefinidos (enero '1956), lo que nuevamente enfrentó a los sindicatos con el Gobierno. También en 1960 en algunas oportunidades se aplicó la Ley de Seguridad Interior del Estado para

⁶⁰ Entre las huelgas de esta época cabe destacar la de 1950, convocada los sindicatos de empleados, obreros, estudiantes, por partidos políticos y sectores de la clase media. La huelga logró quebrar la política de estabilización salarial.

⁶¹ Entre las huelgas que se registraron entre 1954 y 1964 resaltan particularmente las que se produjeron en el campo ya que en esta época el campesinado inició su participación masiva en movimientos reivindicativos, creciendo enormemente su sindicalización. A las huelgas en el sector de la agricultura la siguieron las de la manufactura, la construcción, el transporte y minería.

frenar las movilizaciones. Pero la oposición gubernamental a las actividades reivindicativas no inhibió al movimiento obrero como había sucedido en algún período anterior, sino que por el contrario lo impulsó a más.

Para la participación del movimiento sindical y para la canalización de su reivindicación fue significativo el surgimiento de una alianza de partidos políticos de izquierdas, el Frente de Acción Popular, FRAP, al cual la CUT se integra. Las principales reivindicaciones en ese período son la derogación de la ley antiinflacionista, reajustes iguales al alza del costo de la vida, salario vital obrero, asignación familiar igual para todos los trabajadores, creación del seguro nacional de desempleo, congelación de los precios de artículos esenciales, estabilización de empresas de utilidad pública, programa de viviendas obreras. (Vector,1979:29)

En continuidad con esta línea, el conjunto de la década de los sesenta fue uno de los períodos de mayor enfrentamiento por temáticas laborales, pero como ya se evidenciaba en los años anteriores, en la reivindicación de los trabajadores se superponen cada vez más los problemas políticos, sociales y económicos.⁶² Este nivel de conflictividad sobrepasó la legalidad vigente, lo que se manifestó en que casi todos los años de la década las huelgas ilegales superaron a las legales (Pizarro,1986:158). Ello evidencia la aparición de un nuevo tipo de actividad conflictiva de carácter no institucionalizado, puesto que las huelgas ilegales aparecen precisamente en grupos no sindicalizados.

Durante fines de los cincuenta y principio de los sesenta, el Gobierno de Alessandri, intenta impulsar una política económica estabilizadora. Para ello otorgó un reajuste igual al alza del coste de la vida en 1959, pero pronto cambió su política reajustando los salarios en porcentajes inferiores a la inflación, para finalmente en 1962 abandonar el control del aumento salarial.

Asimismo, las leyes laborales que se promulgaron se referían a la incorporación de varias categorías de obreros al estatus legal de empleados (torneros, matriceros, fresadores y conductores), continuidad de la previsión, revalorización de pensiones e incorporación a la Caja de Empleados de varios oficios vinculados al arte y espectáculos reactivos. La formula de otorgarle a obreros a la situación jurídica correspondiente a empleados ya había sido también practicada en otras administraciones, y lo será en las siguientes. El cambio de categoría constituye una estrategia que lleva implícito un cambio de estatus, no sólo de la posición en la escala ocupacional sino también en la sociedad. Los atributos culturales y sociales de una u otra categoría pueden incidir en la modificación de la identidad de determinados grupos y en las lealtades sociales y políticas.

El Gobierno demócratacristiano, encabezado por Frei, (1964-1969), desarrolla una política de acercamiento a los intereses obreros y sobre todo campesinos. Pretende también efectuar una redistribución del poder económico y político, para otorgar mayor cuotas de poder a los sectores

⁶² Entre 1961 y 1971 se registraron un total de 11.148 huelgas, que involucraron a un total de 2.201.242 trabajadores, en tanto que el número de días-hombre perdidos por huelgas legales e ilegales fue de 14.246.000. En la misma década hubo 2.579 paros o huelgas ilegales que involucraron a un millón de trabajadores. (Pizarro, 1986:154, 155)

populares. Para ello impulsó la Reforma Agraria⁶³ y la sindicalización campesina, la reforma de la educación, la estabilización de los precios y reimpulsó la participación del Estado en la creación de industrias.

También se reformularon y se crearon diversas instancias que modernizaron la acción del Estado en materias laborales y sindicales; se reconfiguró la Subsecretaría del Trabajo y se creó el Servicio Nacional del Empleo y el Instituto Laboral y de Desarrollo Social. Asimismo, se regularon nuevos aspectos de las relaciones laborales como fueron la terminación del contrato de trabajo e inamovilidad, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, asistencia médica y dental de imponentes y jubilados de algunos servicios, y se regularon los derechos de los trabajadores de las empresas que se nacionalizaron o que cambiaron de dueño, se reestructuró el contrato de trabajo.

Si bien ello implicó un mejoramiento de las condiciones generales de vida y de trabajo las organizaciones obreras, como hemos visto, crecientemente politizadas, ejercieron una política de oposición al gobierno. Parte sustancial de las confrontaciones se centraron en el proyecto gubernamental de reforma del Código del Trabajo que pretendía modificar la ley sindical.⁶⁴ Este proyecto fue detenido por la movilización que impulsó la CUT. Pero, en realidad, el trasfondo de los conflictos se encontraba no sólo con distintas concepciones sobre la organización sindical sino también en la hegemonía del movimiento sindical entre la Democracia Cristiana y los partidos de izquierdas, corrientes tras las que se consolidaban distintos proyectos político sociales. La confrontación entre el Gobierno y la CUT alcanzó su punto culmine en el '66 y en el '67 cuando les fue aplicada la Ley de Seguridad Interior del Estado al presidente y secretario de la esta organización, siendo ambos relegados.

Durante toda la década de los sesenta los trabajadores estuvieron representados por su organización de nivel superior, la CUT, ello a pesar de que ésta carecía de personalidad jurídica. En la CUT estaban incorporadas prácticamente todas las organizaciones de trabajadores incluyendo a los empleados del sector público (si bien los obreros industriales eran mayoría), jubilados y trabajadores no activos, estableciendo también vínculos con los partidos políticos.⁶⁵ Con relación al total de

⁶³ Si bien desborda las posibilidades del presente capítulo analizar el proceso de la Reforma Agraria, brevemente cabe señalar que éste pretendió transformar el régimen latifundista aún plenamente vigente en el campo e introducir un sistema capitalista para aumentar su productividad y modernizar las formas de explotación del campo. Para ello se creó la Comisión de Reforma Agraria, CORA, encargada de elaborar y ejecutar el programa de expropiación de latifundios, siempre bajo un marco legal. Dentro de los objetivos enunciados por el gobierno de Frei se encontraba precisamente darle representatividad a estos sectores postergados, modernizar el campo, pero también disputarle a la derecha su base electoral y económica. Sin embargo, a finales de la década de los sesenta sólo el 15% de las superficies latifundistas había sido expropiadas, de las cuales apenas un 12% eran tierras de riego. Es decir, que el sistema de propiedad de la tierra no se vio afectado de manera fundamental por este proceso. Pero, de gran relevancia fue el impulso dado a la organización sindical de los campesinos que hasta entonces eran uno de los sectores más marginados política, social y económicamente, dictándose en 1967 una nueva ley de sindicalización campesina.

⁶⁴ En la modificación a la ley sindical se proponía establecer la libre afiliación, fomentando así el paralelismo sindical, y conceder al presidente el derecho a ordenar la reanudación de faenas en los casos en que la acción huelguística superara los límites establecidos por ley.

⁶⁵ En el año 1968 el número de afiliados a la CUT alcanzó a 340.000, los que pertenecían a 3.000 organizaciones

obreros, empleados y trabajadores autónomos los sindicalizados representaban el 32,8% a finales de la de los sesenta, incluidos los trabajadores pertenecientes a gremios o asociaciones de empleados públicos⁶⁶.

Los sindicatos más grandes se concentraban en los establecimientos de mayor tamaño. En el año 1968 el sector económico que presenta mayor índice de sindicalización es la industria manufacturera (45%), dentro de ésta destacan las industrias de alimentos, textiles, vestuarios y metalúrgicas, le sigue la minería (15%) y el comercio (9,8%) y transporte y telecomunicaciones (9,3%). (Pizarro,1986:72) En el sector agrícola los trabajadores sindicalizados con relación al total de la población activa eran el 29% en 1968. (Hurtado, ODEPLAN, citados por Pizarro,1986:171-174)

Respecto a la conducta y orientación de la actividad sindical, cabe destacar la creciente politización de las huelgas que se efectuaron durante este período, o más precisamente, la creciente expresión política de sus demandas. Según algunos analistas esta politización de los sindicatos chilenos se relaciona con el carácter de la intervención del Estado en economía. Ello debido a que casi el conjunto de las relaciones económicas entre empleadores y trabajadores era objeto de definiciones legales en ámbitos superiores a la empresa, es decir, las decisiones estratégicas no se encontraban en ésta sino en el sistema político. Por otra parte, si bien el movimiento sindical no planteó en sus petitorios reformas radicales, desempeñó un papel de primer orden tanto en los resultados electorales de la izquierda como en la democratización del sistema político nacional. El producto de las huelgas y de sus reivindicaciones expresadas en sus múltiples petitorios fue la obtención de una incorporación, si bien mínima, de los trabajadores a la sociedad por medio de la regulación de las relaciones contractuales, el establecimiento de los beneficios salariales, los derechos de seguridad social y salud y el paso de ciertos estratos de obreros al estatus de empleados

Evolución de la ocupación

Respecto a los efectos de las políticas de industrialización en la estructura ocupacional, la tendencia general de las modificaciones que se produjeron apuntaron, por una parte, a un irregular crecimiento de la Población Económicamente Activa (PEA). También se observa una disminución de la fuerza de trabajo empleada en labores agrícolas y un aumento de la de los ocupados en el sector industrial. Sin embargo, estos últimos crecieron en menor cantidad a lo que se podría prever en un contexto de desarrollo industrial esperado y, es más, a partir de la década de los sesenta comienzan a disminuir. Pero también en cierto que ello se inserta en un marco caracterizado por un aumento poblacional superior al crecimiento de la población económicamente activa.

CUADRO 4.1:Tasas de participación⁶⁷ y de crecimiento de la Población Económicamente Activa, 1907-

de base y federaciones, año los sindicalizados en el país eran 370.000. (Pizarro,1986:170)

⁶⁶ Los empleados públicos no tenían derecho a sindicalizarse, a negociar colectivamente ni a efectuar huelgas, por ello constituyeron asociaciones o entidades gremiales sin personalidad jurídica o corporaciones sin fines de lucro.

⁶⁷ La tasa de participación corresponde a la proporción de personas de una categoría que están integradas al

1970, (porcentajes)

año	tasas de participación en la PEA			tasa de crecimiento		
	hombres	mujeres	total	hombres	mujeres	total
1907	79,4	28,9	52,8			
1920	78,2	27,3	52,4	0,89	-0,11	0,39
1930	79,9	19,2	49,1	1,57	-1,83	-0,13
1940	79,9	25,6	52,3	1,67	4,39	3,03
1952	82,4	25,0	53,3	1,46	1,61	1,53
1960	77,5	20,9	48,3	1,53	-0,27	0,63
1970	71,7	19,7	44,7	1,15	1,44	1,29

Fuente: Censos 1907 a 1970.

Como se evidencia en el cuadro, la mayor tasa de participación en la PEA se da en las décadas de los cuarenta y los cincuenta cuando se alcanzan tasas del 52,3% y del 53,3% respectivamente. A partir de entonces el crecimiento de la participación se desacelera y comienza a disminuir.

También observamos que la participación de las mujeres a lo largo del periodo considerado fue irregular presentando su punto más alto en 1940 cuando alcanzan una tasa de participación de 25,6%. A partir de entonces se presenta un continuo descenso hasta la década de los setenta. De hecho, la ya baja participación femenina en el aparato productivo desciende más que la de los hombres a partir del punto de inflexión en el crecimiento dado a partir de los años sesenta. Pero a lo largo de todo el período observado, es decir, tanto entre 1907-1930 como entre 1952-1970, las mujeres disminuyeron su importancia relativa en la PEA, así como también el descenso en su tasa de crecimiento en la fuerza de trabajo incidió significativamente en que la mano de obra asalariada redujera su importancia en dentro del conjunto de la población.⁶⁸

La explicación para este rezago en la tasa de participación femenina, según Ribeiro y Barbiere (1973) está, por una parte, en el aumento de la tasa de escolarización que implicó un retardo en el ingreso al mercado laboral de las mujeres y, por otra, en su retiro más temprano de este mercado debido al avance de los sistemas de jubilación y pensiones. En este sentido, las características que va adquiriendo el mercado laboral en cuanto al requerimiento de una mano de obra más cualificada pero menor en cantidad pareciera atentar también contra la incorporación de las mujeres a la actividad productiva (Gurrieri, Torres, de la Vega, y González, 1971). Pero a estos factores se suman otros de gran relevancia como es la histórica postergación de las mujeres en su participación en el ámbito productivo y su reclusión al ámbito doméstico y a las labores reproductivas.

En relación con la ocupación por tipo de actividad económica, se constata que una disminución de la fuerza de trabajo empleada en agricultura comenzó a mediados de la década de los veinte. Así, la población económicamente activa en ramas que no fueran agrícolas se elevó desde el

mercado laboral.

⁶⁸ La tasa de participación femenina entre 1952 y 1970 disminuyó en agricultura e industria, se elevó en comercio y se mantuvo en servicios.

41,9%, en 1925, al 53,6% en 1955 (Cepal,1965), lo que significó que el agro descendida por primera vez como actividad económica preponderante. Ello se evidencia también en que entre 1925 y 1955 se incorporan a la población económicamente activa 672.000 personas, de las cuales el 20% se integra en la agricultura, pero también cabe notar que sólo el 21% lo hace al sector industrial. Esta tendencia se acrecentó con el tiempo. Durante la década que va de 1945 a 1955 la población ocupada creció en 430.000 personas, de los cuales un 9% se incorporó a labores agrícolas, y un 21% a la industria.

Un importante cambio se registra en la industria artesanal (cuatro o menos trabajadores), la cual pasa de constituir, en 1930, el 60% de la población industrial, el 51.4% en 1945, para continuar disminuyendo aunque en menor medida, así en 1955 era el 48% de los trabajadores industriales. Ello es plenamente coherente con el crecimiento de las grandes industrias a partir de la década de los treinta.

Sin embargo, la ocupación industrial que en 1925 era el 20.7% del total de los ocupados, llega a ser, en 1955, el 18.4%. Ello revela que la industria no fue capaz de absorber el incremento de la población activa, derivado del crecimiento de la población y del “traspaso” de trabajadores desde la agricultura. Más bien se producen traslados de trabajadores dentro del mismo sector industrial, desde los pequeños talleres de cuatro o menos es a los establecimientos de cinco o más, puesto que la cantidad de obreros en los establecimientos artesanales disminuyó en números absolutos desde 1925 hasta 1940. Es en 1955 cuando se registra la mayor cantidad de trabajadores industriales fabriles: llegaron representar el 52% del total de la ocupación industrial (Cepal,1965)

Durante las décadas del cincuenta al setenta la estructura ocupacional sufre también relevantes cambios como producto del curso que presenta en esta etapa la industrialización. En primer lugar, se evidencia un crecimiento global de la población: aumenta en un 49,22%. Por su parte, la fuerza de trabajo crece en un 19,18%, en tanto que la población inactiva crece en un 79,60% (Brosti,1972), es decir, el crecimiento de ésta última es cuatro veces mayor que la fuerza de trabajo. Ello también implicó una constante disminución de la tasa de participación tanto de hombres como de mujeres; de hecho la tasa de participación masculina descendió de 82,4 en 1952 a 71,7 en 1970, en tanto que la femenina descendió de 25,0 a 19,7 en los años señalados. En otras palabras, al sistema productivo se integró cada vez una menor cantidad de fuerza de trabajo.

También durante estas décadas se da un importante cambio en la estructura ocupacional. Es lo que podemos observar en el siguiente cuadro referido a la ocupación por rama de actividad:

CUADRO 4.2: Ocupación por rama de actividad, 1952, 1960, 1970, (porcentajes)

año	agricultura	industria	comercio	servicios	otros	total
1952	30,07	18,96	10,34	22,22	18,41	100,00
1960	27,73	17,95	9,23	22,79	22,30	100,00
1970	21,63	16,19	11,89	26,23	24,06	100,00

Fuente: XII Censo General de la Población y 1 de Viviendas, abril 1952, Servicio Nacional de Estadística y Censos. XIII censo de Población, noviembre de 1960, Dirección de Estadísticas y Censos. XIV Censo Nacional de Población y III Censo de Viviendas, abril de 197, Instituto Nacional de Estadísticas, en Brosti, 1972.

Como podemos deducir del cuadro 4.2 se produjo un cambio importante con relación a la

importancia de las respectivas actividades económicas. Se observa así un retroceso de las actividades netamente productivas como industria y agricultura y un aumento de las relacionadas con los ámbitos de la distribución y servicios.

También es interesante constatar los cambios en términos de composición del empleo por categoría ocupacional.

CUADRO 4.3: Composición del empleo por categoría ocupacional, 1952, 1960, 1970, (porcentajes)

año	empleadores	trabajadores por cuenta propia	empleados	obreros	otros*	total
1952	2,08	21,63	19,63	53,14	3,52	100,00
1960	1,37	18,80	20,43	44,17	15,23	100,00
1970	3,10	19,70	28,28	35,45	13,47	100,00

*Otros: empleados domésticos, familiar no remunerado, sin datos, otra, ignorada, sin declarar. Fuente elaboración propia basándose en Brostti, 1972.

Observamos así un aumento de la categoría de empleadores como de empleados, en tanto las categorías trabajador por cuenta propia y obreros disminuyen. Ello en parte es consecuencia de los cambios que se produjeron en la legislación laboral en cuanto a traspasar determinadas categorías de obreros a la de empleados, como viéramos anteriormente, cuyos efectos trascienden a un mero cambio en la estructura ocupacional.

Durante este último período analizado la tasa de desocupación varió desde un máximo de 10,4% en marzo de 1952 hasta un mínimo de 3,0% en septiembre de 1972. (Ramos, en Ribeiro y Barbieri, 1973:179).

2.4 La ruptura revolucionaria

Como señaláramos anteriormente, a fines de la década de los sesenta se hacen patentes los límites alcanzados por el tipo de desarrollo imperante durante tres décadas y el agotamiento del modelo de acumulación. La polarización económica producto de la ineffectividad de las políticas redistributivas se trasladó al ámbito político, creciendo con ello las demandas de los sectores populares, definiéndose claramente la contraposición de los intereses de clases. Como indicáramos los trabajadores habían cifrado sus expectativas de progreso social en el Estado más que en la empresa. En forma consecuente con esta arraigada concepción se produce la masiva incorporación de los asalariados al proyecto de transformación social encabezado por la Unidad Popular.

En las elecciones presidenciales de 1970 quedaron reflejados los tres tercios políticos en que se dividía la sociedad chilena: Salvador Allende, el candidato de la izquierda, obtiene el 36%, Jorge Alessandri, el abanderado de la derecha un 34%, y Radomiro Tomic, el representante demócratacristiano, un 28%. El triunfo de la Unidad Popular constituyó un hecho inédito en el país y en Latinoamérica pues por primera vez accedió al poder por vía electoral una coalición política de

orientación marxista, cuya propuesta era la conformación de una sociedad socialista.⁶⁹

Su programa de gobierno, denominado “Vía Chilena hacia el Socialismo”, aspiraba a una profunda transformación económica y social. Bajo su diagnóstico, los grandes problemas que frenaban el desarrollo nacional estaban en el marco propio de su evolución: la dependencia y el predominio de los intereses del gran capital extranjero en alianza con la burguesía nacional **monopolista** y terrateniente, intereses que eran articulados por el Estado. Consustancial a esta estructura era la inequitativa distribución del ingreso y un lento crecimiento nacional con carácter concentrador y excluyente⁷⁰. Por ello la medida fundamental del programa era la creación de un área de propiedad estatal (junto a un área privada y otra mixta)⁷¹. El sello distintivo de las medidas emprendidas fue la “combinación de las tareas democráticas con las tareas socialistas”, es decir, “la realización simultánea de tareas destinadas a satisfacer las necesidades materiales de las masas trabajadoras y a ampliar las bases económicas, sociales y culturales de la democracia política, y de tareas destinadas a promover las transformaciones socioeconómicas que modifiquen el sistema” (Garretón, M.,1975:8).

Producto de esta política se estatizaron empresas estratégicas (industria y banca), se nacionalizó el cobre, se aceleró el proceso de la Reforma Agraria mediante la expropiación de latifundios subexplotados, se aplicaron políticas antiinflacionistas basadas en mecanismos de fijación de precios⁷² para, de esta forma, ampliar y garantizar el acceso de los sectores populares al consumo, estimulando con ello la demanda interna.

También se promovió la afiliación sindical y la participación popular en general. Durante este período se registran los mayores niveles de sindicalización en la historia de Chile. En 1970 la población económicamente activa sindicalizada llegaba al 24%, porcentaje que en 1973 se eleva al 35%⁷³.

⁶⁹ La conformación de una sociedad socialista era una aspiración explícita expresada en el Programa Básico de la Unidad Popular: “las fuerzas populares unidas buscan como objetivo central de su política reemplazar la actual estructura económica, terminando con el poder del capital monopolista nacional y extranjero para iniciar así la construcción del socialismo” (en Garretón, M.,1975:7,8).

⁷⁰ Para un análisis pormenorizado del problema de la distribución del ingreso y su relación con los modelos de desarrollo en Chile, véase Vuskovic (1975).

⁷¹ En el Área de Propiedad Social se concentrarían las empresas monopolistas que ocupaban un lugar estratégico en la estructura de producción, comercial y financiera. El Área de Propiedad Privada se conformaría por las empresas no monopolistas. El Área de Propiedad Mixta estaría compuesto por las empresas en que coexistieran capitales privados y sociales. Respecto a la concepción teórica de la estructuración y articulación de estas tres áreas, véase López (1975), Garretón (1975b) y Glauser (1975).

⁷² El control de los precios generó el acaparamiento de los bienes de consumo básico y su distribución a través del mercado negro. La escasez terminó por elevar los precios repercutiendo en la pérdida del poder adquisitivo de los salarios, cuestión que contribuyó en buena medida a desatar la crisis económica que sobrevino.

⁷³ Las cifras exactas sobre sindicalización son difíciles de determinar puesto que las fuentes oficiales no consideraban a las organizaciones no legales, por lo que subestiman el porcentaje real de sindicalización. Pero también sobreestiman, en parte, la membresía de las legales ya que no consideran las dobles afiliaciones que podían existir entre sindicatos industriales y profesionales. (Valenzuela,1986) En una visión sinóptica: en 1932 el total de sindicalizados era de 54.800 personas, en 1940 162.297, en 1950 269.971, en 1960 272.956 y en 1970 627.666. En 1973 los trabajadores afiliados se elevan a 934.335 personas. (véase Tironi y Martínez,1983:219)

De las medidas implementadas la de mayor impacto económico y social fue la expropiación de empresas industriales de carácter monopolístico. Este objetivo fue prioritario en el Programa de Básico de la Unidad Popular, puesto que ello no sólo impactaría en la estructura económica sino también en la transformación de las relaciones sociales de producción. Baste con citar la definición dada al área de propiedad socializada por quién fuera el Subsecretario de Economía entre septiembre de 1970 y febrero de 1973, Oscar Guillermo Garretón,: “El Area de Propiedad Social está constituía en la base por aquellas empresas o medios de producción que pasan a manos de todo el pueblo o dejan de ser propiedad privada, para ser dirigidos por los trabajadores, a través de sus diferentes organizaciones, llámese partidos, sindicatos, etc., y a todos los niveles en forma planificada. (...) estará constituida en su base por las alturas dominantes de la economía, fundamentalmente por aquellas empresas **monopolistas** que ejercen un grado de control decisivo sobre la minería, la industria, el comercio, la distribución de la banca y otros mecanismos financieros e, igualmente sobre la agricultura. Así, el Area de Propiedad Social pasa a ser uno de los gérmenes de la futura sociedad socialista” (1975b: 211-212).

La concentración del poder económico derivado de la concentración de la propiedad del capital en este tipo de empresas, cuestión que, en todo caso, tenía sus orígenes en los inicios del proceso industrializador, era sindicada como una de las causas principales que explicaban el retraso de la economía y la elevada tasa de explotación de la fuerza de trabajo. Esta concentración de la propiedad y el consiguiente control sobre la actividad productiva se constata en antecedentes tales como que en 1970 el 17% de las empresas controlaba el 78,2% de los activos (capital) existentes en las Sociedades Anónimas. Asimismo, 144 empresas de un total de 35.000 controlaban todos los sectores y subsectores industriales.⁷⁴ (Mapu,1972:8) De los alrededor de 20 grupos económicos existentes a principios de los setenta, sólo 5 controlaban el 36% de las 250 mayores empresas y el 53% del patrimonio de éstas⁷⁵. Capitales extranjeros controlaban 145 de ellas y el 13% de su patrimonio (Dahse,1979:146)⁷⁶

El poder de los monopolios era utilizado para controlar los precios de los productos, lo que repercutía en el poder adquisitivo de los compradores, de igual forma las vinculaciones comerciales y

⁷⁴ El control del sector económico por parte de un reducido número de empresas no era un fenómeno exclusivo del sector industrial sino que también era patente en otras actividades como la minería, el comercio, el transporte, los servicios y la banca.

⁷⁵ Cabe acotar que la propiedad de las empresas, a su vez, se concentraba en un reducido número de personas, quiénes se repetían como grandes accionistas en empresas monopolistas de distintos sectores económicos. Esta realidad lleva a O. Garretón (1975a) a plantear que no existían burguesías diferenciadas por sector (industrial, comercial, bancaria, financiera) sino una gran burguesía monopolista. Ello es relevante en tanto explica, en gran parte, la resistencia frontal y unánime que se generó entre el empresariado ante los cambios estructurales propuestos por la Unidad Popular. De hecho, desde septiembre de 1970, es decir, recién electo Salvador Allende se inicia el retiro de fondos de los bancos con el objetivo de crear pánico financiero.

⁷⁶ Como analizaremos más detenidamente en el capítulo 5, el sector textil es uno de los ejemplos representativos de la concentración de la propiedad de las empresas, puesto que los distintos grupos económicos dominantes en esta actividad se relacionaban entre sí en el ámbito de directorios, cuestión, que como señala O. Garretón, indica que más allá de la concentración de la propiedad había “también un manejo concentrado de los grupos económicos sobre las alturas dominantes de la economía chilena” (1975a:123).

financieras eran aprovechadas entre las grandes empresas para imponer un intercambio desigual con las empresas medianas y pequeñas limitando sus posibilidades de maniobra. Estas también eran sometidas al cobro de intereses usureros por préstamos crediticios controlados por los monopolios financieros.

Entre 1970 y 1973, a través de la CORFO y sus filiales, se intervinieron o requisaron 259 empresas y se adquirió la propiedad (en forma minoritaria o mayoritaria) de 183 empresas y las acciones de 19 bancos comerciales. En 1972 la Dirección de Industria y Comercio de la CORFO se hace cargo de la administración de las industrias requisadas. Se crean también diversas instancias para que los trabajadores se integren en la gestión de las unidades productivas socializadas. Esto último representó un hecho inédito en la historia de las relaciones laborales chilenas, dando cuenta del cambio en la concepción sobre el papel del factor trabajo en el proceso productivo.

Sumando las empresas que el Estado controlaba antes de 1970, en 1973 éste poseía el control directo o indirecto de 533 sociedades que abarcaban prácticamente la totalidad de actividades económicas y sociales. Ahora, considerando que a principios de los setenta existían más de 2.000 Sociedades Anónimas y más de 8.000 Sociedades de Responsabilidad Limitada, el número de empresas estatizadas, en los hechos, tampoco fue muy significativo. (Dahse,1979:176, 177)

El proceso de expropiación de las industrias se complejizó por las numerosas ocupaciones de los recintos fabriles de los propios trabajadores quienes intentaron acelerar el proceso y asumir en sus manos el conjunto de la dirección y de la producción de las empresas, sobrepasando de así el curso legal de las transformaciones. Ello llevó a una gran polarización social y a una agudización de la conflictividad laboral.

Los logros sociales y económicos del gobierno se diferencian entre el primer año de la aplicación de las políticas de transformación y del segundo. En 1971 destaca la mejora de gran parte de los indicadores económicos tales como empleo, consumo, producto, inflación, remuneraciones, entre otros.⁷⁷ En el año 1972 la crisis económica comenzó a manifestarse nítidamente.⁷⁸ Conocida es la incidencia en esta situación del boicot que sufrió el gobierno de la Unidad Popular por los principales grupos económicos nacionales⁷⁹ e internacionales y particularmente el papel desarrollado

⁷⁷ El año 1971 el crecimiento del producto fue del 9% y el del consumo privado de 13,2%, se redujo a inflación desde el 32,5% al 20%, la participación de los ingresos del trabajo aumentó de 52,3 a 61,7% como producto de la reducción de la tasa de desempleo (en 1972 alcanzó su cota histórica más baja: 3,1%) y un aumento en el índice real de las remuneraciones salariales de un 25,3%. (Arrizabalo,1995:107)

⁷⁸ En el año 1972 la tasa de crecimiento fue del -1,2%, la tasa de inversión se reduce desde el 15% en 1970 a un 13,1% en 1972, en 1973 el desempleo aumenta a un 4,8. (Arrizabalo,1995:109) La inflación alcanzó el 260,5% y el 605,1% en 1972 y 1973 respectivamente, como resultado de fuertes desequilibrios acumulados durante 1971. (Mizala y Romaguera,1996:21)

⁷⁹ Un particularizado análisis de la posición y actuación de las principales organizaciones gremiales de los empresarios durante el gobierno de la Unidad Popular se encuentra en Campero (1984). Desde el punto de vista de este autor, planteamiento que compartimos, los gremios empresariales se transformaron durante los años 1972 y 1973 en actores políticos de importancia fundamental y decisiva en los acontecimientos que desembocaron en el golpe de Estado.

por EE.UU. en la desestabilización del gobierno y la economía nacional.

Las acciones de boicot y de desestabilización se materializaron en el desabastecimiento de bienes de consumo básico, su acaparamiento por parte de los grandes comerciantes que fomentaron así el mercado negro, el bloqueo financiero, la no reinversión de utilidades, en especulación de precios, la fuga de capitales, el boicot a las exportaciones, etc.. Todo lo cual estuvo acompañado de una fuerte campaña mediática⁸⁰ y de la financiación a grupos paramilitares y a sindicalistas de derecha para la realización de acciones desestabilizadoras. Es decir, todos los elementos necesarios para generar las condiciones propicias para un golpe de Estado. Este se hizo efectivo la mañana del martes 11 de septiembre de 1973, poniéndose fin a los intentos por desarrollar desde el Estado y con participación popular un proceso de transformación que generara una relación salarial distinta una estructura social más equitativa.

3. LA DESREGULACION A TRAVES DEL NEOLIBERALISMO

3.1 La implantación del modelo neoliberal

El impacto del golpe militar de septiembre de 1973 es hondo y multifacético. Este acontecimiento no sólo alteró la institucionalidad política de un país que en el contexto latinoamericano gozaba de una de las más largas vidas republicanas, sino que también el proceso de “refundación capitalista”⁸¹ transformó los ámbitos económico, social y cultural del país. Este proceso de transformación se dio no sólo por causas internas sino que también éstas se interrelacionan con factores exógenos derivados del proceso a nivel mundial de readecuación del capitalismo producto del agotamiento de la forma de acumulación predominante hasta comienzos de la década de los setenta.

Las modificaciones estructurales aplicadas, en estricto sentido, no corresponden a una inspiración *propia* de los militares que tomaron el poder. Estas fueron ideadas durante la segunda mitad de los años cincuenta por un grupo de profesionales pertenecientes a la élite intelectual de la derecha chilena formada en la Escuela de Economía de la Universidad de Chicago, donde se nutrieron de la teoría neoliberal.⁸² Su propuesta ha quedado sintetizada en la obra denominada *El Ladrillo: bases*

⁸⁰ En la cabeza de la campaña mediática implementada para desestabilizar al gobierno de la Unidad Popular estuvo el periódico de derechas “El Mercurio”, cuyo propietario, Agustín Edwards, era miembro del uno de los consorcios empresariales más grandes del país.

⁸¹ El concepto de “refundación capitalista” aplicado al proceso de reestructuración económica y social que se inicia en 1973 fue acuñado por M. Garretón en su obra *El proceso político Chileno*. Para Moulian “el planteamiento del carácter necesario de la revolución o de la ‘refundación de Chile’ debe considerarse como un recurso ideológico, de legitimación de los ‘costos humanos’” (1997:27).

⁸² Como recuerda un destacado partidario del régimen militar, Arturo Fontaine, una vez culminados los estudios en Chicago; “los graduados regresan a Santiago a enseñar y a influir convencidos de que la liberación de los mercados representa un nuevo modelo de desarrollo, que hay que romper con lo que ha sido el cauce tradicional de la economía chilena desde la Gran Depresión. Con el tiempo *Capitalismo y libertad* de Milton Friedman se transformará en la guía, aunque su viabilidad política a esa altura [década de los sesenta], se veía improbable. Esta oleada de profesores jóvenes, inteligentes, preparados técnicamente, con vocación pedagógica y, a la vez

de la política económica del régimen militar (véase Centro de Estudios Públicos, 1992) y que fue puesta a disposición de los militares en cuanto se instalaron al frente del mando del Estado.⁸³ En estricto rigor también esta obra corresponde a un diseño técnico-económico -y político-ideológico, obviamente- inspirado en los planteamientos formulados por los teóricos neoliberales norteamericanos y europeos, entre los cuales sus principales exponentes son Friedman y Hayek. El golpe de Estado, en definitiva, se produce tras la conjunción de intereses entre los militares y determinados segmentos mayoritarios de la burguesía nacional e internacional ligados a los circuitos financieros⁸⁴. El modelo neoliberal fue la herramienta teórica y práctica utilizada para satisfacer esos intereses.⁸⁵

Cabe destacar que la incidencia de las propuestas del Fondo Monetario Internacional, FMI, y del Banco Mundial, BM, hasta 1981, es relativamente baja, ya que la ortodoxia de los llamados “Chico Boys” superaba las propuestas de estas entidades internacionales. La influencia de estas entidades se hace patente a partir de comienzos de la década de los ochenta, primero la del FMI con las modificaciones económicas introducidas tras la crisis recesiva de los años 1982-1983 cuando se provoca un giro hacia un “modelo más pragmático” (García, 1993), y la del BM a través de los programas para el ajuste estructural.

inquietud pública, empieza a gravitar en el país casi de inmediato.” (Fontaine, 1992:5) Este grupo radicó sus actividades intelectuales y políticas en la Universidad Católica de Chile.

⁸³ Las propuestas de los economistas formados en la Universidad de Chicago, popularmente conocidos como “el grupo de Chicago” o los “Chicago Boys”, fueron incorporadas en el programa de gobierno de Alessandri, el candidato derechista perdedor en las elecciones de 1970. El papel de estos intelectuales queda bien sintetizado en las palabras del entonces Presidente de la Confederación de Productores Agrícolas, Domingo Durán: “los jóvenes de Chicago ocuparon con una planificación extraordinaria todos los puntos sensibles del aparato de gobierno (...) entonces asumieron un doble rol, porque la verdad es que bajo una fórmula económica, en el fondo, nos plantearon una fórmula política(...). [...] impusieron la ley en el orden económico y en el orden político” (en Campero, 1984:128) En relación a la conformación del grupo y su formación en Chicago, véase Fontaine (1992). Una visión crítica de su rol en la economía durante la primera etapa de la dictadura, se encuentra en Meller (1984).

⁸⁴ Sobre la coyuntura histórica que facilitó la concurrencia de intereses de diversos actores Moulian rememora la presencia de “un bloque de clases funcional: militares embarcados en un golpe sin tener un proyecto propio pero con ‘voluntad de poder’; una derecha política dispuesta a traspasar totalmente su soberanía y fácilmente persuadible de la necesidad de una ‘cirugía mayor’; empresarios disponibles para el disciplinamiento y para la aceptación de una lógica de largo plazo, con tal de no verse nunca más amenazados por el movimiento popular; un grupo de economistas monetaristas con un programa de desarrollo alternativo al clásico intervencionismo estatal, desvinculados de la política (por tanto confiables para los militares), sin intereses económicos propios y con redes externas” (1997:26).

⁸⁵ Fundamentamos la denominación de *neoliberal* dada al modelo aplicado en Chile, en su concepción sobre el mercado como nuevo asignador de recursos y establecedor de precios en detrimento de la participación del Estado en tales funciones, así como la primacía del sector privado sobre el público, cuestión que deriva de la *re-conceptualización* hecha por el pensamiento económico liberal; en el seguimiento de las políticas económicas de corte monetarista sugeridas por el FMI y el BM; en la asesoría personal de los más destacados autores neoliberales al proceso que se desarrollaba en Chile como Hayek y Friedman (quien personalmente visitó los avances del modelo en el país en reiteradas ocasiones), y en las propias declaraciones hechas al respecto por quienes aplicaron las políticas económicas, entre otras cuestiones. Para más antecedentes sobre la conceptualización del modelo chileno como neoliberal, véase, Valenzuela (1991), French-Davis (1980), Moulián y Vergara (1980), Flaño (1989), Fontaine, (1992), Arrizabalo (1995), entre otros. Respecto a la connivencia entre los autores neoclásicos y la dictadura militar, véase Valenzuela (1991).

Así, el "caso chileno" se ha convertido en paradigmático no tanto por la originalidad del ideario que inspira su accionar político y económico, sino por las condiciones en que se ha desarrollado y por sus controvertidos resultados⁸². La implantación del modelo tuvo en este caso un carácter experimental en tanto en ningún otro país se habían podido generar las *condiciones óptimas* para la aplicación de la ortodoxia neoliberal. Dichas condiciones de laboratorio estuvieron dadas por el carácter autoritario del régimen militar y la consecuente falta de libertades políticas y sociales que inhibieron cualquier oposición efectiva. Pero la condición de país ejemplar viene también por los *éxitos* macroeconómicos del modelo. Sin embargo, como es sabido, éste presenta una cara que pone en cuestionamiento sus "exitosos" resultados.

En el plano económico las transformaciones se dan en un contexto de "sobre-reacción contra los excesos del intervencionismo estatal previos al septiembre de 1973" (García, 1993:77). Las medidas orientaron hacia la liberalización de los mercados (de productos y de factores), a fin de provocar la apertura de la economía y estimular su competitividad. Tras ese objetivo se implementó una política de privatización de las actividades económicas, seguida del retiro parcial por parte del Estado de sus históricas funciones reguladoras y de promoción de desarrollo; una apertura económica al comercio exterior, a los flujos de capital internacional, y un consecuente proceso de desnacionalización de la economía. En este sentido, la situación de dependencia de la economía chilena se ha diversificado a la evolución y fluctuación de los mercados internacionales.

Consecuentemente, el mercado laboral sufrió una transformación radical manifestada en el aumento de los sectores privados de servicios, elevación del trabajo informal, cambios en la agricultura, expansión de la actividad forestal y pesquera, desocupación masiva, particularmente de mujeres y jóvenes, cambios en el sistema de contratación aumentando considerablemente el régimen temporal de trabajo a la par de otras formas de precarización del empleo. Junto a estas transformaciones hubo modificaciones institucionales en relación al sistema de seguridad social, el desarrollo de nuevos esquemas privados para la cobertura de servicios sociales como los de educación y salud, la descentralización del aparato público, la legislación laboral, etc..

El análisis de las acciones emprendidas por la dictadura en el marco de la aplicación del modelo neoliberal, y de sus consecuencias, es un tema inagotable por la multitud de facetas que presenta, puesto que el proceso de transformación productiva no sólo cambió la concepción sobre el desarrollo y el patrón de crecimiento imperante hasta principios de la década del setenta, sino que como señaláramos también produjo una modificación fundamental en el ámbito social y en el plano cultural, por lo que el conjunto de este proceso está lejos de pretender ser abarcado en la presente investigación. En este sentido, el análisis del mercado laboral creemos que refleja los cambios que se ha producido en el orden social.⁸³

⁸² Antecedentes previos de políticas neoliberales en Latinoamérica se encuentran en Brasil, a mediados de la década de los sesenta. Sin embargo, pese a que su aplicación también fue en el marco de una dictadura, su imposición no alcanzó la "ortodoxia" doctrinal que sí tuvo en Chile.

⁸³ Se aleja de los objetivos y posibilidades de nuestra investigación abordar las diversas e importantes discusiones en torno al grado de vinculación entre modelo económico y régimen dictatorial, así como respecto a la conceptualización del carácter *fascista* del régimen militar chileno. Al respecto, véase: Roxbough, O'Brien y Roddick, Marini en

Hemos optado por adentrarnos en los cambios económicos-sociales más relevantes a fin de hacer comprensible las transformaciones registradas en el mercado laboral y, particularmente, en el proceso de su desregulación. Entendemos que la política económica aplicada no fue (ni nunca es) inocua y neutra. Esta responde a determinados intereses de clase vinculados a los grupos económicos cercanos o en el poder político.

3.1.1 Evolución económica

Es posible parcelar el análisis del período en diversas subdivisiones según los cambios registrados en las medidas de política económica, entre las cuales se combinan políticas de estabilización y de reformas. (Véase Arrizábal, 1995, Alvarez, 1993, García, 1993, entre otros) En términos gruesos, las casi dos décadas de la dictadura se pueden dividir en: un primer periodo en que se registra la estabilización de la actividad económica y la introducción de medidas de corte neoliberal, etapa caracterizada por el paso de una economía cerrada a una abierta a través de un proceso de desgravación arancelaria en que se produce la liberalización general del sector externo y, un segundo; en que se reconduce el modelo a partir de las medidas de ajuste debido a los efectos críticos que provocadas en la economía nacional.

La “normalización” de la actividad económica y las primeras medidas estructurales: 1973-1981

Durante los primeros años del régimen militar su política económica se enfocó a *normalizar* la actividad económica aplicándose para ello una drástica política de shock: reducción de las altas tasas de inflación, reestructuración de la administración pública, la devolución de las empresas requisadas, reforma fiscal, deregulación de los precios y reforma financiera.

Entre los asesores del régimen se desarrollaron distintas pugnas por la imposición de determinadas estrategias económicas. La discusión versaba, particularmente sobre el rol que el sector industrial debía jugar en la economía nacional. Al respecto, eran tres corrientes las que se encontraban en disputa: la que propiciaba una apertura radical y la flexibilización del mercado laboral, con el objetivo de que el mercado asignara los recursos; la que privilegiaba por un tipo de desarrollo basado en el sector industrial (Asimet, Orlando Sáenz); y la "posición pragmática" que abogaba por un desarrollo industrial selectivo (Fernando Léniz y Raúl Sáez), enfocado hacia los mercados externos aunque con un papel más destacado para el sector agrícola. (Alvarez, 1993) Fue la primera postura la que logró imponerse y con ello transformar el conjunto del aparato productivo.

La característica sobresaliente de las políticas de ajuste emprendidas es que estuvieron basadas en la certeza sobre que la libertad de mercado era la condición necesaria y suficiente para la reasignación de los recursos en la economía. En este sentido, la alternativa vencedora postulaba el ajuste espontáneo de los mercados como fórmula para normalizar los desequilibrios iniciales, cuestión que estaba en coherencia con los objetivos políticos de la dictadura de fortalecimiento del sector privado para la toma de decisiones

Arrizabalo (1995), García (1989), Ramos (1985), Bitar (1980), entre otros. Con relación a la evolución de los gremios empresariales y su identificación con el proyecto económico de la dictadura durante su primera década, véase Campero (1984).

sobre el uso de los recursos.

Los cambios en el funcionamiento de la economía supusieron una transformación del papel atribuido a los agentes económicos y sociales. El Estado disminuyó su importancia a través de la reducción del gasto público y de su injerencia en la actividad económica; tanto en el fomento como en la regulación de la misma y en su rol de productor directo. La disminución de la importancia del Estado en esta etapa se evidencia a través de la profunda política de liberalización de los mercados y la erradicación del control de los precios (con excepción de los salarios y el tipo de cambio), de los programas de reducción del gasto público en función de la eliminación del déficit fiscal, así como a través de la devolución de las empresas requisadas durante la Unidad Popular.⁸⁴ A partir de 1975 se inicia un acelerado proceso de privatización de las empresas estatales, ello en condiciones reconocidamente favorables a los compradores⁸⁵. De las 527 empresas que en 1973 estaban bajo el control de Estado a través de la CORFO, en 1980 lo estaban poco más que una decena. Estas empresas pasaron al control de los grandes grupos económicos.⁸⁶

La venta de casi el total de empresas industriales del Estado impactó fuertemente en el mercado laboral puesto que implicó la expulsión de fuerza de trabajo del sector público. De hecho, el empleo público cayó un 20% entre 1974 y 1978 (Foxley, 1980:16).⁸⁷

El cambio en el accionar del Estado se materializó también en el drástico cambio en el papel efectuado por CORFO la cual dejó de desarrollar inversiones en el sector industrial, disminuyendo fuertemente sus aportes económicos al sector. Se inicia así una etapa de desindustrialización dada por el descenso en la protección real que había gozado este sector (Lagos y Tokman, en García, 1993). La transformación del papel estatal se evidencia igualmente en el paso que se dio para que el sector privado asumiera la intermediación financiera retirándose el Estado de la regulación entre los agentes económicos nacionales y los externos liberalizándose así la inversión extranjera.

A la apertura de los mercados exteriores también contribuyó en forma decisiva la eliminación de las restricciones no arancelarias a las importaciones, la reducción de las limitaciones a la inversión extranjera, a los créditos externos y a la compra y venta de divisas, y el mantenimiento de un tipo de cambio favorable a las exportaciones. Ello convirtió a la economía chilena en un tipo de economía

⁸⁴ En 1974 se devuelven 202 de las 259 empresas requisadas. (Alvarez, 1993:146)

⁸⁵ El estudio efectuado por Dahse (1979) para una muestra de 41 empresas estima que el subsidio implícito en la venta de los activos de las empresas públicas fue de un 30% del valor del patrimonio y de entre un 40 y un 50% del valor al que se vendieron.

⁸⁶ Similar proceso al del sector industrial y bancario se desarrolló en el agrícola, donde una parte de las tierras expropiadas durante el proceso de Reforma Agraria fueron devueltas a sus dueños y otras entregadas a campesinos, para quienes, pese a su condición de pequeños propietarios, era inviable su mantenimiento. En 1979 el 30% de las tierras expropiadas ya había sido devuelta a sus propietarios y el 35% entregado a propietarios individuales beneficiados con la Reforma. Pero el año anterior cerca del 40% de las tierras de estos pequeños propietarios ya había sido vendida o arrendada a terceras personas debido al alto costo de los créditos y la falta de ayuda estatal. (Foxley, 1980:19)

⁸⁷ Anteriormente, la expansión del empleo público había sido de un promedio anual del 4,9% entre 1964-1970 y del

prácticamente sin condiciones para el comercio exterior.

En uno de los aspectos que conciernen especialmente al mercado laboral, el Estado transforma su papel de interventor en la relación capital-trabajo para dar paso a la regulación directa entre las partes. La participación de los trabajadores organizados en la administración fue suprimida por completo, asimismo toda actividad sindical fue prácticamente prohibida hasta la promulgación del Plan Laboral en 1979. Este contuvo la nueva reglamentación de las relaciones laborales cuyos preceptos presentaban una clara desprotección para el trabajador. Se autorizó la negociación colectiva en el ámbito de empresa y también la huelga pero en condiciones extremadamente restringidas.⁸⁸

La política de estabilización de precios aplicada tuvo un especial impacto en 1975, produciéndose una fuerte caída del gasto y del déficit fiscal, lo que ocasionó la primera profunda recesión que impactó en el mercado laboral a través de un fuerte aumento del desempleo, una disminución de la producción. A partir de entonces, se inicia un nuevo plan de ajuste para lograr la estabilización.

Durante esta primera etapa ya se manifiestan las contradicciones en los resultados del modelo, las cuales se terminarán asentando como una característica estructural del mismo. Por una parte, se encuentran una serie de indicadores macroeconómicos que son interpretados como signos del éxito del modelo por los círculos financieros internacionales y que responden expresamente a los objetivos económicos inmediatos del gobierno por ser los indicadores a partir de los cuales las entidades financieras internacionales establecen el grado de confiabilidad de una economía. Estos índices fueron la reducción de la tasa de inflación, recuperación del PGB (tras la recesión de los años '75 y '76), disminución del déficit fiscal, crecimiento de las exportaciones no tradicionales, superávit de la balanza de pagos y alto flujo de capitales externos.

Desde una perspectiva crítica, otros indicadores, que se relacionan con aspectos más globales del desarrollo, indican una realidad distinta: descenso en el nivel de crecimiento de la economía, estancamiento de la ocupación, altos índices de desempleo, deterioro en la calidad del empleo, disminución de los salarios reales y del consumo per cápita, polarización de la distribución del consumo por tramos de ingreso. Similar tendencia se observó en otros indicadores relacionados con el acceso a la vivienda, la educación y la salud. (Foxley,1980)

En los últimos años de la década del setenta se evidencian las modificaciones en la estructura de propiedad, produciéndose una fuerte concentración de la propiedad tanto de industrias, bancos e instituciones financieras. Estos grupos económicos son los que se convirtieron en los nuevos protagonistas del proceso económico y político y en los enlaces con los mercados e instituciones financieras internacionales, cuestión que responderá a un aspecto esencial del modelo.⁸⁹ Así, los procesos de ajuste no

6,5% entre 1970 y 1973. (Foxley,1980:16)

⁸⁸ Dada la importancia de los cambios en la legislación laboral en el marco de la presente investigación, lo abordaremos con detenimiento en el tercer apartado del presente capítulo.

⁸⁹ La dinámica en la concentración del poder de algunos grupos económicos queda en evidencia en el estudio

sólo implicaron un traspaso de competencias de unos agentes económicos a otros sino que también, y fundamentalmente, un traspaso de recursos económicos y de poder de incidencia sobre el curso de la actividad económica.

Foxley (1980) precisa que la transferencia de recursos fue posible por la forma específica que tomó el proceso de privatización: bajo precio de venta por la urgencia del Estado en vender en una coyuntura de recesión y de alta tasa de interés, la liberalización de los mercados y la reducción de la inflación. Sobra señalar que fue especialmente favorecido el sector empresarial de adeptos al régimen.

El reajuste del modelo: 1982-1988

Durante los años '82 y '83 se produjo una profunda recesión económica como consecuencia de las políticas de liberalización y estabilización implementadas desde 1973 y debido a los grandes desequilibrios macroeconómicos existentes, los cuales fueron producto, en gran parte, de que las políticas implementadas pusieron énfasis en la reducción de la inflación, desatendiendo el equilibrio externo. (Mizala y Romaguera, 1996) Esta crisis se transformó en una de las peores del siglo junto con la de la década de los treinta, impactando fuertemente en el mercado laboral a través de la quiebra de numerosas empresas y el desempleo masivo. Esta situación obligó al gobierno a reconducir su política económica. Para el cambio de política hacia una más pragmática también presionaron importantes sectores empresariales que se encontraban fuertemente afectados por la crisis. Así, se produjo un giro hacia medidas de intervención económicas que afectaron tanto a las políticas macroeconómicas desarrolladas como a los ámbitos reformados durante el decenio anterior, a fin de evitar el colapso del sistema. Con este fin se impulsó la transferencia de recursos (al sector privado) que permitieran sortear el impacto de la crisis en el sector financiero y empresarial.⁹⁰

Particularmente, se tomaron medidas que intentaban la recuperación del sector industrial. Entre éstas destacan: control de tasas arancelarias, devaluación, tipo de cambio alto, políticas expansivas para la construcción de obras públicas, regulación de la tasa de interés, control sobre los movimientos de capital. Debido a las presiones de los industriales nacionales se promulgaron instructivos de promoción de compras nacionales por las grandes empresas públicas y se abrieron líneas de crédito dirigidas al apoyo de la pequeña y mediana empresa, consideradas las principales generadoras de empleo.

Una de las mayores paradojas de la actuación de un Estado que se declaraba no interventor en la

efectuado por Dahse (1979). Se demuestra que cinco grupos económicos controlaban el 53% del patrimonio de las 250 empresas privadas más grandes, nueve grupos económicos (en los que se incluyen cuatro de los anteriores cinco) controlan el 82% del patrimonio de los bancos, que son los mismos que controlan un 60% del crédito bancario y un 64% del crédito de las instituciones financieras no bancarias. Asimismo, en una muestra de 100 empresas, el patrimonio de las controladas por los cinco grupos más importantes aparece creciendo un 97% entre 1969 y 1978, mientras que para el resto el patrimonio crece a sólo un 14%.

⁹⁰La transferencia de recursos del Estado al sector privado fue facilitada por los medios que, a su vez, le son otorgados al Estado por el FMI, ello en condiciones notoriamente ventajosas en relación a otros países latinoamericanos.

regulación de los mercados, fue su participación en el proceso de liberalización del mercado financiero nacional a mediados de la década de los setenta, que llevó al sobreendeudamiento de las empresas. La crítica situación de éstas obligó a la intervención del Banco Central y del Ministerio de Hacienda, lo que se materializó en la introducción de un sistema de regulación y control del mercado financiero. Así, entre los años '82 y '84 se intervienen catorce bancos y ocho financieras, implementándose un amplio plan de ayuda a las empresas y bancos. De esta forma, el Banco Central compró la cartera vencida de los bancos privados, se reprogramó en forma subsidiaria la deuda comercial, hipotecaria y de consumo y se fijó un dólar preferencial para pagos de la deuda externa.⁹¹

Tras la crisis de principios de la década, entre el '85 y '87 se desarrolla un programa de ajuste estructural. Las políticas implementadas se enfocaron a lograr la supervivencia del sector industrial que se encontraba al borde de la quiebra, luego se impone una nueva política de corte neoclásico donde destacan las transformaciones a largo plazo, como la reforma previsional pasándose de un sistema estatal de capitalización colectiva a una privada de capitalización individual. Esta nueva política de ajuste repercutió primero en la recuperación y luego en el crecimiento de índices macroeconómicos tales como la tasa de crecimiento, las exportaciones, el déficit fiscal y el empleo.⁹² Nuevamente fueron fundamentales los convenientes préstamos realizados por el Banco Mundial.⁹³

Uno de los soportes fundamentales de este crecimiento de los índices macroeconómicos y sostén del modelo, fue la venta de las empresas del Estado y la asociación de las privadas con conglomerados económicos transnacionales, principalmente a través de 24 grupos económicos (Rosa y Marin, 1988). Se produce así la transferencia de industrias, bancos, administradores de pensiones, empresas de servicios, fuentes de recursos no renovables (oro y cobre, especialmente), así como la exportación de productos primarios. Esto permitió la rearticulación de la economía y la consolidación de la presencia hegemónica de capitales extranjeros en amplias y variadas esferas de la economía nacional. Es lo que se ha denominado la *transnacionalización* de la economía chilena basada en la reestructuración productiva, la reformulación de los mercados, los procesos de privatización y en una fuerte concentración de los ingresos. En definitiva, como coinciden diversos autores, ello implicó cambios en la modalidad de acumulación capitalista que ayudó a ahondar la condición exportadora y dependiente de la economía chilena y su consecuente vulnerabilidad.

⁹¹ Se estima que le coste fiscal y las pérdidas cambiarias asumidas por el gobierno en su ayuda al sector privado alcanzaron a los 9.000 millones de dólares. Durante los años '82-'84 se firman acuerdos con el FMI sobre el vencimiento de la deuda externa privada con la banca nacional. Durante esta renegociación el gobierno asumió la deuda privada, cuestión que ocasionó una fuerte alza de la deuda externa pública, la cual se triplicó entre el '81 y el '85. (Eyzaguirre y Larrañaga, citados por García, 1993:92)

⁹² En promedio anual la tasa de crecimiento entre 1985 y 1989 se mantuvo por sobre el 6%, el crecimiento del producto fue del 5,6%, la tasa de desempleo fue del 8,1%, las exportaciones crecieron entre 1984 y 1989 a un ritmo del 10% anual. Este crecimiento exportador fue intensivo en recursos naturales (productos agrícolas, pesqueros y mineros) y en uso de fuerza de trabajo en condiciones de alta precariedad.

⁹³ A partir de mediados de la década de los ochenta fue muy importante para la recuperación económica nacional el mejoramiento que se produce en los términos de intercambio con el exterior y el impacto de ello en el aumento de las exportaciones. En este sentido también fueron fundamentales las ayudas financieras del FMI y del Banco Mundial, realizadas en términos muy favorables para Chile. Respecto a estas ayudas, sus condiciones y su trasfondo, véase Dammill, Fanelli y Frenkel (1992).

Cabe también destacar que el proceso de ajuste que llevó a la recuperación de la economía se basó en un tratamiento diferenciado entre los distintos agentes económicos. Estos se expresaron en el otorgamiento de cuantiosos subsidios a los sectores de mayores ingresos y subsidios menores o prácticamente nulos a la mayor parte de los desempleados, lo que ocasionó un progresivo deterioro de la distribución del ingreso. (Meller, en Mizala y Romaguera, 1996)

3.1.2 El impacto en el mercado laboral

El mercado laboral muy probablemente sea uno de los ámbitos más afectados por el proceso de transformación estructural desarrollado por el modelo neoliberal. Particularmente porque la dimensión central de éste, el trabajo, es la actividad en torno a la cual las sociedades occidentales no sólo se han proveído de su sustento material sino también porque ha sido un elemento constitutivo de identidades sociales e individuales. Erigiéndose también como un mecanismo de integración social y como un vehículo que permitía superar la situación de pobreza de gran parte de la población, o al menos aspirar a que ello sucedería. De ahí que el análisis de los cambios que han acaecido en este particular mercado, y sobre todo de su trasfondo, den cuenta también de las mutaciones en el conjunto de la sociedad y la vida de las personas.

La evolución del mercado laboral durante los primeros 17 años de aplicación del modelo neoliberal estuvo sujeta a las distintas políticas de estabilización y estructurales implementadas así como a los cambios ocurridos en la economía internacional. Es decir, el mercado laboral debió ajustarse sucesivamente frente a la evolución de los ciclos económicos. Uno de los ejes de la transformación de este mercado laboral fueron las políticas de flexibilización laboral.

Cabe precisar que las reformas fundamentales en el mercado laboral en lo relativo a legislación se producen primero en 1979 con la implementación del Plan Laboral, y luego en 1982 cuando se avanza en desregular los mecanismos de determinación salarial. A continuación analizaremos el impacto que sobre el mercado laboral presentaron dichas políticas.

Empleo y desempleo

Como viéramos anteriormente, las tasas históricas de desempleo en Chile habían sido de alrededor del 5%. A partir de 1974 la tasa de desempleo se elevó alcanzando máximos históricos.⁹⁴ La disminución del número de ocupados fue, entre 1973 y 1975, de 8%, a lo cual se agregó el incremento en la oferta laboral generando un aumento de las tasas de desocupación de 10 puntos. En esta caída del empleo incidió la señalada expulsión de fuerza de trabajo proveniente de las empresas y administraciones públicas debido a la reducción de aparato estatal.⁹⁵ Pero también el crecimiento del desempleo es explicado por el

⁹⁴ Particularmente, el empleo a escala nacional había crecido al 2% anual en la década de los sesenta pero entre 1973 y 1978 crece al 0,3, año en el que recuperó el valor de 1974. (Foxley, 1980:32)

⁹⁵ Según indican Mizala y Romaguera (1996:18) la caída del empleo público representó un 27% de la reducción del

incremento de la población económicamente activa, que es de un 10% entre el '74 y el '78 (Foxley,1980) y que la estructura productiva en proceso de transformación no fue capaz de absorber.

Durante la recuperación de la crisis del '75 el desempleo alcanza el 10,8% y si se consideran los trabajadores de los programas de empleo de emergencia alcanzó al 15,6%. Cabe señalar que en esta etapa aún no existía un cambio en la legislación laboral que facilitara el despido, lo que si parece haber existido es que la interpretación dada a la normativa laboral fue más favorable al empleador, ello en un marco de represión a la actividad sindical. (Mizala y Romaguera,1996)

El desempleo alcanzó sus cotas más altas en 1982 con un 25,7%, y en 1983, 30,1%, según los datos proporcionados por los sistemas de medición de la Universidad de Chile⁹⁶. Destaca en esta segunda recesión que la caída del empleo no sólo fue mayor que en la anterior sino que también afectó fundamentalmente al empleo privado. (Mizala y Romaguera,1996:19) En esta bajada del empleo tuvo un papel destacado la entrada en vigencia de la nueva legislación laboral que facilitó las normas de despido y disminuyó los costes por indemnizaciones.

Asimismo, el aumento en el desempleo provino de las empresas que quebraron en el transcurso de los años de recesión. Durante 1982 quebraron 810 empresas en tanto que durante la recesión de 1975 lo habían hecho sólo 81. (Ibid.) Este fuerte aumento de las quiebras se da fundamentalmente porque un importante número de empresas, que fueron fuertemente afectadas por el shock estabilizador del '75 y por los cambios adversos de las reformas estructurales (principalmente la apertura), lograron sobrevivir el resto de la década de los setenta en parte gracias a un fuerte endeudamiento. Debido a éste es la enorme vulnerabilidad en que se encuentran las empresas al presentarse la crisis del '82, cuestión que torna insostenible su situación.

A la elevada tasa de desempleo abierto se sumó el agravante que para el conjunto del período 1975-1979, se elevó la duración media del desempleo de seis meses a más de un año. (Riveros y Díaz, en García,1993:100) Los sectores más afectados por el desempleo fueron los de textiles, vestuario, calzado productos metálicos, maquinaria y equipos, es decir, los sectores en los que tuvo un fuerte impacto tanto la recesión de los años '75 y '76 y la apertura de los mercados exteriores.

También durante este periodo se produce un cambio en la composición sectorial del empleo, lo que evidencia las transformaciones estructurales del aparato productivo. Se produce una bajada en el empleo industrial, el que de representar un 25% del total del empleo hasta 1972, pasa a ser un 17% a partir de 1975, elevándose la participación de los sectores de comercio y servicios financieros.

empleo total. La mayor parte de esta reducción se produjo entre durante los años 1973-1975, luego, hasta, 1979 la reducción será más gradual. Posteriormente el desempleo derivado de la reducción de aparato público se reintensificará a partir de 1980, pero sobre un sector público ya de menor significación.

⁹⁶ Los índices sobre desempleo corresponden a la Encuestas de Empleo y Desempleo de la Universidad de Chile, que incluyen los programas de empleo por emergencia. Según las estadísticas del INE para los mismos años el índice de desempleo fue del 25,0 y 26,2%, respectivamente.

Desde mediados de la década del ochenta comienza la recuperación del producto a la cual le sigue un importante aumento del empleo. A finales de la década la desocupación recupera los índices previos a las crisis recesivas en torno a tasas del 6%. Así entre el '84 y el '89 el empleo formal privado se expande en una tasa anual del 8,0%, en tanto el público se mantiene estable reduciéndose en el caso de las empresas privatizadas. Por su parte, el empleo informal comienza a aumentar en un 2 a 3% anual. (García,1993:111)

Asimismo, la tasa de desempleo bajó hacia el final de la década al 10% disminuyendo también la proporción del empleo a tiempo parcial, el cual, en el caso de los empleados de menos de 35 horas semanales, bajó desde el 17,5% en 1984 al 10,9% en 1989. (Ibid.:115)

García sintetiza el alto nivel y extensa duración del desempleo abierto que caracterizó el ajuste del mercado laboral entre 1973 y 1987 en la concurrencia de un conjunto de factores: "la situación inicial; el shock estabilizador de 1975; la reducción del empleo público en 1973-1980; la confianza extrema en el ajuste de los mercados; la desregulación laboral sin nuevas orientaciones que la reemplacen durante 1973-79 y los cambios institucionales de 1979-82 que facilitan el despido; la interacción entre la política cambiaria y la apertura financiera y comercial, que reduce abruptamente la protección real; la intensidad de los shocks sectoriales diferenciados provocados por el descenso en la protección real y el consecuente mismatching entre perfil de demanda y oferta laboral; el rápido aumento de los costos laborales transables en 1975-81 por la indexación a la inflación pasada en un contexto de caída de la tasa de inflación; la magnitud de los desequilibrios financieros externos e internos acumulados en 1975-81; el impacto de la crisis de 1982-84; el caótico ajuste; el uso prioritario de recursos públicos para apoyar a las empresas y bancos tambaleantes, que resta recursos para el gasto social" (1993:144,145).

El ajuste del empleo se dio, como viéramos, a través del aumento de la desocupación y también de la reducción del número de horas trabajadas, presentándose un descenso en éstas. Particularmente los hombres disminuyeron las horas trabajadas tanto en 1976 como en 1982 (Mizala y Romaguera,1996)

García (1993:147) estima que el número de personas activas que quedaron desempleadas y volvieron a encontrar otro empleo entre 1975-87 fue equivalente a 2.5 veces la fuerza laboral promedio de ese mismo período, cifra que es el doble de la observada entre 1965-73. Esta evidente alta inestabilidad laboral da cuenta de la profundidad del proceso de flexibilización del mercado laboral.⁹⁷

Salarios

La evolución de los salarios naturalmente también estuvo sujeta a la evolución de la situación económica del país y a las diversas orientaciones económicas que primaron en uno u otro período. Durante la primera etapa de la implantación del modelo neoliberal y hasta 1981 se mantuvo su control por parte del Estado a través de la indexación salarial. Ello debido a que las negociaciones colectivas estuvieron suspendidas entre los años 1974 y 1979. La indexación se realizaba sobre la inflación pasada (parcial o total), lo que en un contexto de inflación descendente provocó un incremento de los salarios

⁹⁷ Para más antecedentes sobre los cambios en la estructura del empleo entre 1973 y 1983, véase Montero (1986).

reales. A partir del año 1982 se produce la desindexación que ayudó a las empresas a superar el impacto de la crisis. Posteriormente, entre 1986-1992, se recupera parcial y gradual la indexación. Al respecto García (1993) destaca la paradoja que significó la coexistencia indexación en el contexto de desregulación del mercado laboral.

El comportamiento de los salarios también fue diferenciado según cada contexto recesivo. El proceso inflacionario previo a 1973 implicó que en 1975 los salarios reales aún estuvieran deprimidos; en 1974 éstos eran inferiores en un 40% al año 1970. (Mizala y Romaguera, 1996:20) En 1975 la reducción de los salarios fue de un 3%, año a partir del cual inician su recuperación hasta alcanzar en 1981 el nivel de 1971. En 1982 a pesar de la crisis, los salarios no disminuyeron pero sí presentaron una caída del 11% en el segundo año de la crisis (1983), y continuaron estando deprimidos hasta 1987. El mantenimiento de los bajos salarios fue decisivo para la posibilidad de adaptación de las empresas y ayudó a la creación de empleos desde 1984 hasta finales de la década.

El poder adquisitivo de las remuneraciones era en 1981 un 15% menor que en 1970, lo que equivalía a la pérdida del salario correspondiente a un mes y medio por año. (INE, en Flaño, 1987:48) Destacó particularmente la situación de los trabajadores que percibían el ingreso mínimo cuya pérdida entre 1978 y 1981 fue del 40%. Igual porcentaje disminuyó el ingreso familiar mínimo (definido como el ingreso mínimo más el pago por cargas familiares. (Arellano, 1984:7)

Como señaláramos el aumento del empleo comienza a verificarse a mediados de la década de los ochenta, sin embargo, su recuperación presenta un ritmo menor al del aumento de éste, comenzando recién en 1987 y 1988.

Durante los años '86-'89 se produjo una notable dispersión salarial según categoría ocupacional. Las categorías que más elevación salarial presentaron fueron gerentes y administradores, las cuales crecieron en un 7%, seguidos por trabajadores especializados, los cuales aumentan entre el 2,6 y 3,8%, cuestión que estaba por encima del promedio general del 2,1%. En tanto los trabajadores no especializados, administrativos, vendedores y los de servicios personales aumentaron en dicho promedio o por debajo del mismo. También la distancia entre el salario mínimo y el promedio se mantuvo alta, ya que entre el '86 y el '89 el salario mínimo creció sólo en un 3,8% anual. (García, 1993:120)

Sector Informal

En el período 1973-1981 no se presentó un aumento relevante del empleo informal en el caso del empleo urbano. El ajuste provocado por el shock interno se dio más bien a través del desempleo abierto, el cual fue parcialmente absorbido por los programas de empleo de emergencia. Así, una de las políticas para combatir el desempleo directo fueron los programas de emergencia.

Estos programas fueron el Plan de Empleo Mínimo (PEM) y el Plan de Ocupación para Jefes de Hogar (POJH). Actuaron como barreras de contención para la generación del empleo informal. Estos representaron un 1,9% de la población económicamente activa en 1975, aumento hasta representar el 6%

en los años '76 y '77, a partir de cuando descienden hasta el 4,8% en 1981. Pero a partir de la crisis recesiva del '82 el porcentaje de ocupados en estos programas siguió aumentando hasta alcanzar su punto más alto en 1983 cuando empleaban a un 15% de la PEA. A partir del '85 comienza a decrecer su relevancia hasta desaparecer en 1988.(García, 1993:102) Si bien los salarios eran extremadamente bajos⁹⁸, representaban un importante aporte a los hogares.

Pero como lo expone Meller (1991), durante los años más críticos de la mitad de los desempleados no recibió subsidio alguno. Un tercio de ellos recibió un 30% del salario mínimo y un 20% percibió un 60% del mínimo. El contraste más agudo se desprende al comprobar que en los años más difíciles 500.000 desempleados percibían un 1,2% del PIB, mientras en la misma época, 2.500 deudores recibían, además de su ingreso, un 3% del PIB vía subsidios del dólar preferencial y reprogramación de deudas.

Flexibilización

En tanto la flexibilización del mercado laboral la abordaremos en profundidad en siguientes apartados, baste con señalar que durante las décadas de los setenta y ochenta, el mercado laboral fue objeto de un profundo proceso de reformas cuya esencia fue su flexibilización. Este se expresó en la desregulación de dicho mercado, o *re-regulación*, más que en la creación de nuevas instituciones laborales *funcionales* a una modernización productiva. Cuestión que sí sucedió en la década de los noventa. “Hasta 1990, lo que realmente estimuló la nueva institucionalidad fue una mayor libertad para el empresario -y menores costos- para despedir y reasignar personal y para establecer sus remuneraciones” (García, 1993:147)

Los antecedentes demuestran que lo que primó en esta etapa de adecuación del mercado laboral al nuevo modelo fue la flexibilidad cuantitativa y de costes laborales. A partir de 1990, el tema fundamental en torno al empleo no será tanto su dimensión cuantitativa sino cualitativa, es decir, la calidad del empleo predominante en el mercado laboral.

3.2 La "legitimación" del modelo

El proceso de transición iniciado en 1990 a partir del retorno a los gobiernos civiles, no modificó en lo sustancial la vigencia del modelo económico neoliberal. Desde que asumiera el primer gobierno de la Concertación de Partidos por la Democracia, optó por acentuar la estrategia de desarrollo del país a base de su "*modernización vía internacionalización*" de la economía⁹⁹, estrategia frente a la que existe consenso entre las corrientes económicas predominantes (neoliberal y neoestructuralista). Los matices de diferencia se dan en torno a la discusión sobre si el mercado puede ser el único garante de la competitividad de las exportaciones, o si en esta internacionalización de la economía el Estado debiera jugar un importante rol de

⁹⁸ Los salarios del PEM y del POJH fluctuaron entre los 30 y los 60 dólares mensuales, en el mismo período en que el sueldo mínimo era de 100 dólares mensuales. (García, 1993:106)

⁹⁹ El concepto de "modernización vía internacionalización" es acuñado por Leiva (1995). La lógica de esta estrategia es representada esquemáticamente de la siguiente manera: Internalización de la economía} Asignación Eficiente de recursos} Aumento de la Inversión} Crecimiento Económico} Generación de empleos} Integración Social} Mayor Competitividad Internacional} Internacionalización de la Economía.

apoyo. (Leiva,1995)

Los postulados predominantes corresponden a las corrientes neoestructuralistas, que en un intento de crítica al neoliberalismo, arribaron a la tesis del *crecimiento con equidad*, tesis impulsada hacia los países de la región desde la CEPAL (véase CEPAL, 1990). Esta concepción, que se plantea como *un modelo de desarrollo desde dentro*, busca conjugar el rol protagónico de las exportaciones con la creación de un *espacio nacional relevante*. Para este efecto se deben cumplir una serie de condiciones relativas a los equilibrios, tanto económicos como sociales.

Desde la perspectiva política, la necesidad de consolidación del modelo económico impuesto por la dictadura, junto a las condiciones sociales prevalecientes a fines de los años ochenta, hacían indispensable una reforma del sistema político, que condujese a la instauración de una democracia representativa. Por ello en el contexto de la transición, aparecían dos factores como los de mayor relevancia en tanto variables que reflejaban el estado del país: la estabilidad social y la situación de equilibrio del modelo exportador (Escobar, 1995). El desafío de las nuevas autoridades consistía en intentar satisfacer las expectativas de la población, en tanto sustento político, y mantener y desarrollar el modelo económico, asegurando al empresariado y a los inversionistas extranjeros la estabilidad de "las reglas del juego".

La materialización de parte de este desafío se ha constituido en una de las principales características de la situación política y económica del país durante los noventa; la existencia de un fuerte consenso en torno al modelo de desarrollo y las respectivas políticas económicas entre la clase empresarial y la clase política. La orientación de la conducción económica ha quedado circunscrita a cuatro pilares básicos seguidos por los sucesivos gobiernos de la Concertación, los cuales son considerados como rasgos comunes de las estrategias exitosas de desarrollo reciente: 1) el mantenimiento de los equilibrios macroeconómicos, 2) la apertura de la economía, 3) la creación de nuevos espacios para la inversión privada, y 4) la inversión en las personas. (Foxley,1993)

3.2.1 Evolución económica

Durante la mayor parte de la década de los noventa, Chile vivió una etapa expansiva en su desempeño económico. En este sentido el rasgo central de la situación económica en esa década fue el crecimiento continuo de los indicadores macroeconómicos, al menos hasta 1998. Este crecimiento se inicia a mediados de los ochenta, tras la crisis recesiva de 1982-1983, y se tradujo en el continuado crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) por más de una década, la tendencia decreciente de los precios internos, la expansión de las exportaciones, el sostenido aumento del ahorro interno así como de la inversión extranjera directa y la estabilidad en los índices macroeconómicos.¹⁰⁰ También tuvieron una evolución positiva índices sociales tales como la tasa de alfabetización, esperanza de vida al nacer y la mortalidad infantil, etc..De ahí que se haya expandido la visión exitosa del modelo chileno, así como la imagen de un

¹⁰⁰ Entre 1990-1997 las tasas de crecimiento promedio anual de las exportaciones, la inversión y del PIB fueron 9,7%, 12,2%, 7,8% respectivamente.

país dinámico en la senda de un desarrollo ininterrumpido. Al respecto Moulian señala “en la fase de los gobiernos post-autoritarios se ha cultivado un cuidadoso marketing del éxito económico. En la construcción del mito del Chile Actual ésta ha sido la dimensión más elaborada desde el punto de vista estratégico” (1997:97)¹⁰¹.

Dentro de los factores que según diversos autores explican este dinamismo del modelo se encuentran el papel central del crecimiento de las tasas de ganancia en el interior de la economía nacional. (Caputo,1996) Ello se ha sostenido, en gran parte, en la expansión de la inversión tanto en la economía local y sobre todo la internacional. Así, uno de los pilares de los indicadores del fuerte crecimiento de la economía chilena y bases del mismo ha sido la expansión de las inversiones y específicamente de las inversiones extranjeras directas en bienes transables, en particular las de recursos naturales (minería, sector forestal y celulosa, pesca extractiva y fruticultura), dadas las ventajas comparativas que Chile ofrece en esos ámbitos (Escobar,1999).

La expansión de las exportaciones ha llevado a que se consoliden como uno de los pilares del crecimiento del desarrollo nacional. De esta forma, tal como ha sucedido en otros momentos de la historia nacional, las exportaciones (particularmente las de materias primas) se han constituido en un factor determinante para el dinamismo de la economía nacional, y también como en otros períodos, en ello radica, en gran parte, su propia vulnerabilidad.

Pero tras una década de aplicación del modelo neoliberal durante los sucesivos gobiernos de la Concertación, se evidencian las dificultades emanadas de los procesos de globalización impulsados por los organismos multilaterales, lo que se expresa en una dosis de precariedad de los equilibrios alcanzados, como ha quedado en evidencia particularmente en 1998¹⁰². Asimismo, son cada vez más evidentes los problemas distributivos consecuentes al modelo, los que lejos de ser aspectos, como insisten algunos autores, coyunturales y *deficiencias* del mismo, se han asentado como rasgos estructurales, dada su estabilización en el tiempo y, en algunos ámbitos, su profundización. Tema que pone en cuestionamiento la viabilidad de un tipo de desarrollo basado en la desigualdad social.

¹⁰¹ Entre las acciones emprendidas por los gobiernos de la Concertación con el fin de demostrar a nivel internacional el “éxito” del modelo chileno Moulian destaca: “a) una planificada agenda de viajes presidenciales, con seleccionados séquitos de empresarios y a veces dirigentes sindicales, con parlamentarios de todas las tendencias que ‘ponían en escena’ ante los ojos acuciosos de los inversionistas extranjeros, la solidez del ‘consenso’, la fortaleza de la unidad nacional en por de la ‘modernización’, b) múltiples contactos de los ministros económicos con empresarios internacionales, con altos funcionarios económicos de Japón, EE.UU y la Unión Europea, con directivos del FMI y del Banco Mundial, coronadas casi siempre con laudatorias declaraciones sobre la ejemplaridad de Chile, c) la planificada participación de Chile en las grandes ferias internacionales, estrategia de la cual punto álgido fue el gran pabellón montado en Sevilla y d) una cuidadosa campaña publicitaria, indirecta o directamente inducida, cuyo tema ha sido ‘Chile modelo’” (1997:97)

¹⁰² Desde 1998 la economía ha sufrido una importante desaceleración en su crecimiento producto de la crisis asiática y de las políticas de ajuste implementadas. Esta situación ha afectado a la producción de las principales actividades productivas (industria, agricultura, minería, así como al comercio, electricidad, gas y agua y servicios financieros). Según las estadísticas oficiales (MIDEPLAN, 1999b) las exportaciones cayeron un 12% en el último trimestre del '98, con respecto a igual período del año anterior, la tasa de crecimiento del PIB se redujo al 3,4% y la inversión creció sólo en un 2,1%.

Como hemos señalado anteriormente, dentro de los cambios institucionales fundamentales ha estado el cambio del papel asignado al Estado en la economía y en el desarrollo. Desde la óptica neoliberal el papel protagonista, sino único, en el crecimiento lo tendrían los inversionistas privados, en tanto que la redistribución y el desarrollo serán su consecuencia automática. Estas premisas, tras años de aplicación del modelo, han mostrado su ineffectividad, cuestión que se expresa en la alta concentración del capital así como en el empeoramiento en la distribución de los ingresos, como veremos a continuación. Son estos elementos, entre otros, los que no se condicen con los alegres resultados macroeconómicos.

3.2.2 El impacto en el mercado laboral

Los cambios acaecidos en el mercado laboral tras treinta años de aplicación del modelo neoliberal, no sólo han impactado en términos de la magnitud de la ocupación y la desocupación sino también en su composición por sexo, sector económico, categoría, grupos ocupacionales, etc.. Actualmente, el mercado laboral chileno se caracteriza, como veremos a continuación, por su carácter fragmentado y excluyente, y por las limitaciones que impone a la integración de importantes colectivos de trabajadores. Refleja en su composición la propia estructura social que hoy caracteriza al país. A continuación analizaremos los datos que dan cuenta de esta realidad.

La ocupación¹⁰³

La fuerza de trabajo

El crecimiento anual medio de la fuerza de trabajo entre 1990 y 1998 ha sido del 2,6%. En 1998 la fuerza de trabajo estaba compuesta por un total de 5.9 millones de personas, de las cuales el 64,3% eran hombres y 37,5% mujeres.

Cabe destacar que existen notables diferencias en la composición de la fuerza de trabajo femenina, pues, en 1998, el 40% de ellas, que pertenecía a los sectores de mayores recursos económicos, representaban al 49% del total de las mujeres integradas al mercado laboral. Estas son precisamente las mujeres que cuentan con mayores niveles de educación y con recursos económicos para delegar en otras las tareas de reproducción doméstica. En sentido inverso, las mujeres de menores recursos presentan serias limitaciones para integrarse al mercado laboral.

¹⁰³ La fuente utilizada para los datos estadísticos concernientes al mercado laboral ha sido las Encuestas Caracterización Socioeconómica, CASEN, realizadas en forma bianual por MIDEPLAN, salvo distinta indicación. Esta encuesta se realiza sobre la base de estratificación geográfica de hogares y es representativa de todos los hogares del país, a escala nacional, regional y por zona urbano-rural. Su error muestral es de alrededor de 0,3% a escala nacional. Esta encuesta se basa en la determinación de quintiles de ingreso o de ocupación. Estos se refieren a la clasificación del total de hogares en cinco tramos de igual tamaño (20% del total cada uno), de tal forma que el primer quintil incluye al 20% de menos ingresos, es decir, a los más pobres, y el quinto quintil, al 20% de mayores ingresos, o sea, a los hogares más ricos. La clasificación de un determinado quintil queda determinada por el ingreso autónomo per cápita del hogar en cuestión. Este monto se obtiene de la suma de todos los ingresos autónomos que reciben las personas que habitan ese hogar dividido por el número de sus integrantes. Para obtener los quintes de ingreso, los hogares se ordenan en una lista ascendente de acuerdo con sus ingresos autónomos per cápita. Luego se divide el total de los hogares en 5 grupos de igual tamaño conteniendo cada uno el 20% de los hogares. Véase MIDEPLAN (1999b)

En cuanto a la distribución de la fuerza de trabajo por quintil de ocupación las mayores diferencias se aprecian entre el primer quintil y el quinto; la fuerza de trabajo perteneciente al primero representa el 21% del total, en tanto el quinto representa el 16%. Los tres quintiles intermedios representan porcentajes similares, entre el 22 y el 21%.

Otro aspecto importante es la composición de la fuerza de trabajo según zona geográfica; en 1998, el 13% de la fuerza de trabajo estaba compuesta por población rural, en tanto que el 87% pertenecía a zonas urbanas, lo que da cuenta de la concentración poblacional que se ha producido en las ciudades producto de las migraciones campo-ciudad tras la búsqueda de un empleo. Pero también es relevante destacar que la fuerza de trabajo que permanece en el campo es fundamentalmente población pobre, puesto que el 62,5% del total pertenecen a los dos quintiles de menores ingresos.

En relación con la composición de la fuerza de trabajo según edad, la mayor parte de ésta, en 1998, el 40,6%, son personas de entre 30 y 44 años. A continuación se encuentran las personas entre 15 y 29 años (30,6%), las de 45 a 59 años (22,3%), y las de 60 o más años (6,5%). Es decir, que la fuerza de trabajo en cuanto a edad se caracteriza por ser esencialmente joven, destacando el importante porcentaje de las personas entre 15 y 29 años pues es justamente esta edad en la que se estudia.

Tasas de participación

La tasa de participación entre 1990 y 1998 aumentó del 52,0% al 55,9%. Pero existen importantes diferencias en la participación según las categorías que ahora analizaremos. En primer lugar, aparecen las diferencias por grupos socioeconómicos, cuestión que apreciamos en el cuadro 4.4:

CUADRO 4.4: Tasa de participación por quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar, 1998,
(porcentaje)

quintil	porcentaje
I	44,5
II	52,3
III	56,9
IV	61,4
V	64,0
total	55,6

Fuente: CASEN 1998, MIDEPLAN.

Como se desprende del cuadro la participación presenta grandes variaciones según quintil de ingreso; la diferencia entre el quintil de la población con menores ingresos y el quintil con mayores es de casi 20%.

Pero también las tasas de participación varían según sexo y quintil de ingreso y según la zona. Así, en 1998, la tasa de participación de los hombres alcanzó al 74,6% y la de las mujeres llegó al 38,1%. Y esta última tasa varió desde el 22,8% en el caso del primer quintil y el 52,5% para el quinto. Diferencia

mucho más acentuada que la que presentan los respectivos quintiles de los hombres: 69,5% y 76,1%. Las diferencias también son significativas al analizar las zonas urbanas y rurales, la distancia entre el primer quintil de la zona urbana (46,1%) y el quinto quintil (64,0%) es de 18%, en el caso de la zona rural la diferencia es más grande aún entre los mismos quintiles: 24%.

En cuanto a la tasa de participación por tramos de edad la mayor tasa de participación es alcanzada por las personas entre 30 y 44 años (70%). Destaca también una elevada tasa de participación de las personas menores de 30 años: 48,2%. En tanto que para los mayores de 60 años la tasa de participación es de 24,9%. Para todos los tramos de edad la tasa de participación aumenta a mayor ingreso, a excepción de los jóvenes de 15 a 29 años, cuestión que debe ser asociada a los mayores niveles educacionales que en caso de Chile siguen permitiendo un mejor acceso al empleo y una mejor posición en el mercado laboral

Distribución regional

La distribución de la ocupación tanto en términos de fuerza de trabajo como de participación según localización no ha variado de manera fundamental en las últimas décadas manteniéndose la concentración en torno a las tres regiones con mayor cantidad de población; la región metropolitana (Santiago), la VIII Región (Concepción), dedicada al sector agroforestal, a la pesca extractiva y al procesamiento de ambos tipos de recursos, y la V Región (Valparaíso), donde destacan actividades de servicios y construcción.

Fuerza de trabajo ocupada

La fuerza de trabajo ocupada ha crecido en forma sostenida durante el período 1990-1998 presentando una a una tasa promedio anual del 2,4%. Sin embargo, también se presentan importantes diferencias en la ocupación según estrato socioeconómico:

CUADRO 4.5: Fuerza de trabajo ocupada según quintil de ingreso autónomo, per cápita del hogar, 1998, (porcentaje)

quintil	porcentaje
I	13
II	20
III	21
IV	24
V	22
total	100

Fuente: MIDEPLAN, 1999b, CASEN 1998, MIDEPLAN.

Como se observa en el cuadro 4.5, en 1998, el 40% de la población con mayores recursos (quintiles IV y V) concentran el 46% de la ocupación, en tanto que el 40% de la población de menores ingresos concentra el 33%. Esta diferencia se agudiza más, aumentando a 11%, si se compran los quintiles extremos, es decir el I y el V.

En términos de la fuerza de trabajo ocupada por sexos, los hombres representan el 65% de ésta, en

tanto que las mujeres el 35% restante. En línea de continuidad con la situación que afecta a las mujeres, el mayor porcentaje de ocupación (52,5%) se concentra en los quintiles IV y V, en tanto que las mujeres de menores ingresos pertenecientes al quintil I y II concentran sólo el 26% de la ocupación. La composición de la fuerza de trabajo ocupada por tramo de edad, edad y quintil de ingreso, presenta una situación muy similar a la propia composición de la fuerza de trabajo. Es decir, la mayor ocupación se encuentra en el tramo de edad de entre 30 y 44 años, y los jóvenes de mayores recursos son los que representan una proporción mayor dentro de las personas jóvenes.

Similar situación se da al analizar la composición de la fuerza de trabajo ocupada por zona y quintil de ingresos; más del 80% de los ocupados pertenecen a zonas urbanas, en tanto que de la ocupación existente en el campo más de un tercio son trabajadores del quintil más pobre.

Evolución de la ocupación por tamaño de empresa

Como observamos en el cuadro 4.6 respecto a la evolución de la ocupación por tamaño de empresa, una cantidad muy importante de trabajadores están ocupados en microempresas, si bien el porcentaje de éste ha disminuido en el periodo del 48,4% al 45% (sumando los ocupados en las empresas con 1 trabajador y de 2 a 9). Si a ello sumamos los trabajadores de las pequeñas empresas (de 10 a 49) los porcentajes se elevan al 67,5%, en 1990, y al 63,8%, en 1998, del total de ocupados. Estas cifras son tremendamente significativas porque es justamente en este tipo de empresas donde las condiciones de trabajo suelen ser más precarias.

CUADRO 4.6: Evolución de los ocupados según tamaño de empresa, 1990,1994,1998, (porcentaje)

año / tamaño empresa	1	2 a 9	10 a 49	50 a 199	200 y más	Sin dato	total
1990	20,5	28,3	19,1	11,9	13,6	4,8	100,0
1994	20,7	26,4	22,3	11,8	12,8	6,0	100,0
1998	20,9	24,7	18,2	12,5	20,4	3,3	100,0

Fuente: Elaboración propia basándose en CASEN 1990,1994,1998, MIDEPLAN.

También destaca el aumento de los trabajadores en grandes empresas (200 y más), sin embargo, para el año 1998 éstos representan sólo el 20,4% de los ocupados.

Evolución de la ocupación según categoría ocupacional

Como observamos a continuación, se ha producido un descenso de los trabajadores por cuenta propia del 22,7% en 1990, al 20,2% en 1998. Paralelamente se ha producido un aumento de los ocupados como obreros o empleados de casi 3%. También han aumentado las categorías de patrón o empleador y los miembros de las FF.AA y de orden.

CUADRO 4.7: Evolución de los ocupados según categoría ocupacional, 1990,1994,1998, (porcentajes)

año/ categoría	patrón / empleador	trabajador por cuenta propia	obrero o empleado	servicio domestico	familiar no remunerado	FF.AA y De orden	total
1990	2,5	22,7	65,9	6,0	1,8	0,9	100,0
1994	3,2	21,6	67,5	5,7	1,3	0,7	100,0
1998	4,1	20,2	68,8	4,5	1,4	1,0	100,0

Fuente: Elaboración propia basándose en CASEN 1990,1994,1998, MIDEPLAN.

Desocupación

En el cuadro 4.8 observamos la evolución de la desocupación entre los años 1990 y 1998, según nivel socioeconómico. Como se aprecia esta evolución ha sido irregular a pesar de lo cual los índices se han mantenido en bajos niveles. La fuerte subida en la desocupación que presenta en el año 1998 se debe al freno en el crecimiento y al descenso en PIB registrado ese año producto de la crisis asiática y de las medidas de ajuste. Destaca que ese año el desempleo que afectaba al 20% más pobre de la población era casi diez veces superior al que afectaba al 20% más rico.

CUADRO 4.8: Tasa de desocupación según quintiles de ingreso autónomo per cápita del hogar*, 1990,1994,1998, (porcentaje)

año**/quintiles	I	II	III	IV	V	total
1990	22,0	11,2	6,2	4,1	2,5	8,4
1994	17,5	8,4	5,5	3,5	2,1	6,8
1998***	27,7	11,2	7,6	5,1	2,8	10,0

*Se excluye al servicio doméstico puertas adentro y su núcleo familiar. ** Noviembre de cada año.

***Cifras preliminares. Fuente::CASEN 1990, 1994, 1998, MIDEPLAN.

Analizando la evolución del desempleo según nivel socioeconómico observamos que los porcentajes de desempleo más elevados se presentan sistemáticamente en los sectores de menores ingresos (quintiles I y II). De hecho, la tasa de desocupación del primer quintil, a lo largo de los años considerados triplicó el promedio nacional y más que duplicó la del segundo quintil. Por contraste, la tasa del quinto quintil fue menos de un tercio de dicho promedio. También que son los sectores poblacionales de menores ingresos los que presentan una mayor vulnerabilidad en su estabilidad laboral puesto que son los que se ven más fuertemente afectados con el desempleo en situaciones de crisis. Ello se verifica al comparar el aumento en el desempleo, entre 1997 y 1998, primero en el I quintil y luego en el V. En el caso del primero la subida del desempleo fue de 5,7%, en tanto que en el segundo caso fue de sólo 1,3%.

También son las mujeres las más afectadas con el desempleo; en 1998 la tasa de desocupación femenina fue del 11,7% en tanto que la masculina alcanzó al 9,1%. En ambos casos la tasa de desocupación disminuye a mayor nivel socioeconómico. En relación con la desocupación por sexo y según nivel de ingreso se observa una enorme diferencia entre los estratos inferiores y superiores de la población. En el caso de los hombres, para el año 1998, la diferencia entre el quintil I y el V era de 22,1%. Esta diferencia es más aguda aún entre las mujeres: 32,7%.

Considerando la edad de los desempleados destaca que los jóvenes son los más afectados,

elevándose la tasa de desempleo entre los de 15 y 29 años al 16,7%. En el interior de éste grupo de edad, destaca el gran desempleo de los jóvenes que pertenecen al 20% más pobre de la población, quienes representan al 39.3% de los desocupados de esa edad, muy por encima del 7,4% de los desempleados del 20% de los jóvenes de mayores ingresos.

En cuanto a la desocupación por zona, en 1998 fue menor en la zona rural: 8,5%, en tanto que en las zonas urbanas alcanzó al 10,2%. Una vez más las personas pertenecientes al primer quintil de ambas zonas fueron las más afectadas por el desempleo, el 31,5% en las zonas urbanas y un 17,3% en las rurales.

Tasa de dependencia

La tasa de dependencia por ocupado, es decir la cantidad de personas que dependen de un ocupado disminuyó levemente (0,19 %) ente 1990 y 1998.

Las diferencias por quintil de ingresos son tremendamente significativas. Así la cantidad de personas que dependen de un ocupado en el 20% de los hogares más pobres son 5, en tanto que en el 20% de los hogares más ricos son 2. En el caso de las zonas urbanas y rurales la diferencia es de casi 0,4 personas, siendo la tasa de ocupación de 3,09 en las zonas rurales y de 2,71 en las urbanas. Las desproporciones se acentúan al observar la tasa de dependencia en estas zonas de acuerdo al nivel socioeconómico. En el caso de las zonas rurales la tasa de dependencia del primer quintil es de 4,63 personas en tanto que la del quinto quintil es de 1,99. En las zonas urbanas estas tasas ascienden a 5,18 y 1,99 personas respectivamente.

Salarios

La situación de los salarios en la economía es otro aspecto fundamental para analizar la estructura del mercado de trabajo. Particularmente relevante es la capacidad de éstos para satisfacer las necesidades de sus habitantes. El periodo de crecimiento que se experimenta tras la crisis de los primeros años de la década de los ochenta, se ha traducido en una distribución funcional del ingreso que opera regresivamente. Esto significa que los márgenes de productividad no son traspasados en forma de salario al factor trabajo sino que hacia el margen de explotación, cuestión que implica una disminución de la participación de los salarios en el producto total aumentando la participación de las ganancias. Ello se verifica al considerar que el crecimiento del PIB durante 1993 y 1997 fue de un 34,4%. Elemento que explicaría que el 20,9% de crecimiento del índice general de salarios reales a diciembre de 1997, pero que también refleja un incremento de la brecha funcional de la distribución de ingreso, en tanto la participación de los salarios en el producto disminuye. (Escobar,1999:40)

Respecto a los cambios observados en el comportamiento de los salarios cabe señalar que en la última década el mayor incremento se ha producido en los sectores servicios personales, transporte y comunicaciones y comercio, en tanto que se han estancado en construcción y minería.

Según grupos por categoría ocupacional han aumentado sus remuneraciones reales por sobre el promedio general los profesionales, técnicos, empleados de oficina y trabajadores de servicios personales,

mientras que han crecido bajo este promedio los trabajadores calificados y los vendedores. También se aprecia un desaceleramiento en el ritmo de crecimiento de los salarios, desde un 5,5% en 1993-1994 a 3,5% en 1997-1998. (Ibid.:40)

En 1998, según los cálculos realizados sobre la base de los datos proporcionados por la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE, las remuneraciones reales medias presentaban importantes diferencias entre hombre y mujeres. Estas son :

- a) en términos de *actividad económica*: las remuneraciones de las mujeres representaban el 75% de las de los hombres. La diferencia mínima se encontraba en actividades como minería, donde las remuneraciones de las mujeres representaba el 92% de la de los hombres (pero cabe tener presente que en este sector la mano de obra femenina alcanza al 4% de la fuerza de trabajo del sector) y la máxima se presenta en comercio donde el salario femenino representaba el 55% del masculino, y
- b) en términos de *grupos de ocupación*: las mujeres perciben los salarios más equitativos con relación a los hombres en la categoría de jornaleros y afines y de empleados de oficina, donde las remuneraciones de las mujeres representan el 92% y el 73% de las de los hombres, respectivamente. Las ocupaciones con mayores diferencias son las de profesionales, técnicos y afines y en la de gerentes, administradores y directivos, donde las remuneraciones de las mujeres alcanzan al 45 y 51% de las de los hombres, respectivamente.

Otro aspecto relevante de los salarios es la cantidad de dinero recibido por concepto de remuneraciones¹⁰⁴ y la dispersión de la misma entre los distintos segmentos que componen el mercado laboral. Según el INE¹⁰⁵ la remuneración media, en pesos marzo de 1998, era de 209.360¹⁰⁶. En el caso de las mujeres era 172.548 y en el de los hombres 229.625. Otra fuente que sirve para estimar las remuneraciones promedio es la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones¹⁰⁷. Según ésta, en 1998 el ingreso imponible promedio era de 238.319 pesos, siendo el de las mujeres de 207.212 y el de los hombres 254,447 pesos. A partir de esta fuente se devela otra característica esencial de los salarios: su gran dispersión, cuestión que no se ve reflejada en los valores medios.

CUADRO 4.9: Distribución del total de cotizantes por tramo de ingreso imponible, 1998*, (porcentaje)

tramos	de	ingreso	porcentaje sobre el	porcentaje
--------	----	---------	---------------------	------------

¹⁰⁴ Las remuneraciones se refieren sólo al pago por jornada ordinaria de trabajo y no incluyen pagos esporádicos como las gratificaciones semestrales o anuales.

¹⁰⁵ Valores entregados por la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE, citados por Escobar (1999:43).

¹⁰⁶ La relación de pesetas a pesos es de 1:3, es decir, la remuneración media en marzo de 1998 equivalía aproximadamente a 70.000 pesetas.

¹⁰⁷ En las AFPs cotiza el 99,4% de la fuerza de trabajo, de ahí su validez como fuente para calcular la dispersión salarial. Cabe acotar que en 1998 se encontraban al día en las cotizaciones el 57,5% de los afiliados. Este hecho es tremendamente significativo puesto que indica que el restante porcentaje, es decir, casi el 40% de los asalariados, si continua sin cotizar no contará en el futuro con una pensión superior a la mínima que otorga el Estado debido su bajo monto acumulado en su cuenta de capitalización. Esta pensión era de 53.000 pesos (18.000 pesetas aprox.) en 1998.

imponible (\$)	total de cotizantes	acumulado
0 - 100.000	27,1	27,1
100.001 - 150.000	17,1	44,2
150.001 - 200.000	13,2	57,4
200.001 - 300.000	15,1	72,5
300.001 - 500.000	13,5	86,0
500.001 - 800.000	7,1	93,1
más de 800.001	6,9	100,0
Total**	100,0	

*datos para marzo de 1998. ** el total de cotizantes es de 2,559.265 personas lo que representa casi el 50% de los ocupados de 1998. Fuente: Superintendencia de AFP, 1998, en Escobar, 1999.

En el cuadro 4.9 observamos la magnitud de la dispersión salarial que existe en el mercado laboral chileno; casi un tercio de los cotizantes recibe hasta menos de 100.000, y un 57,4% percibe ingresos de hasta 200.000 pesos, cifras que están por debajo de la remuneración media. Esta situación es más grave aún al considerar que se trata de salarios imponibles, es decir que con el 20% menos correspondiente a los descuentos previsionales, esta última cifra se queda en 160.000 pesos. Cabe acotar que el 62,5% de las mujeres trabajadoras se haya en esa situación.

A esta realidad Escobar (1999) agrega otra consideración: la calidad de los cotizantes. Las estadísticas recién mencionadas registran a los trabajadores que están cotizando en el sistema de AFP, por ende cabe suponer que son los que poseen empleos y salarios más estables (de ahí que puedan cotizar), es decir, el resto de los trabajadores se encuentra aún en una peor situación.

Estos datos son coincidentes, en lo sustancial, con los proporcionados por la Encuesta Suplementaria de Ingresos elaborada por el INE, que indica que el 85,4% de los asalariados gana entre 2 y 4 sueldos mínimos, lo que equivale en salario neto a 257.6 pesos.¹⁰⁸

Perfil general de la situación del mercado laboral

Del conjunto de los datos analizados podemos concluir que si bien el empleo ha aumentado en la última década, ello a ocurrido en el marco de un mercado laboral cuya estructura es fuertemente segmentada.

Esta aseveración se verifica a través de licitación de las categorías analizadas, las que presentan diferencias fundamentales: por sexo; donde las mujeres representan prácticamente un tercio de la tasa de participación y de ocupación, la edad; si bien los jóvenes son la categoría mayoritaria del mercado laboral, el desempleo de éstos triplica al de los adultos, por zona geográfica; las zonas rurales representan apenas el 13% de los ocupados, lo que refleja la fuerte presión que sufren las zonas urbanas, los salarios; al respecto destacan, primero, lo bajo en sí del salario promedio, el levado porcentaje de trabajadores que ganan

¹⁰⁸ El salario mínimo en el año 1998 era de 80.500 pesos, descontando el aporte previsional, el valor neto era de 64.000 pesos (poco más de 21 mil pesetas). Cabe precisar que el 57% de los asalariados ese año ganaban entre 1 y 2 salarios mínimos.

menos que ese promedio, las diferencias por sexo, por categoría ocupacional. A lo cual se suma también el bajo porcentaje de cotizantes que se encuentran al día en el sistema previsional, lo que permite anticipar, de mantenerse esa situación, las serias consecuencias de ello en sus ingresos futuros,

Pero, lo que más nos interesa destacar de la situación del mercado laboral son las fortísimas diferencias que existen según los distintos niveles socioeconómicos a los que pertenezca la fuerza de trabajo. Así, para cada una de las categorías analizadas se aprecia que la mano de obra que pertenece los quintiles más pobre se localizan en una posición de alto rezago en relación con los estratos superiores, quienes a su vez, se encuentran en una posición mucho más consolidada en este mercado.

También es importante destacar la estructura del mercado laboral según el tamaño de empresa: un 45% de la fuerza de trabajo está ocupada en empresas de menos de 10 trabajadores. Sumando a ellos los trabajadores de las empresas de menos de 50 personas, constatamos que el 65% del total de la fuerza de trabajo está empleada en microempresas o en pequeñas empresa. Cuestión que presenta una relevancia fundamental si consideramos que en este tipo de empresas las condiciones de empleo suelen ser las peores y que son los trabajadores que mayores limitaciones presentan para desarrollar actividad sindical.

A ello debe sumarse el hecho de que el proceso de flexibilización productiva, que en su primera etapa consistió en la drástica desregulación del mercado y las condiciones laborales, inició un creciente proceso de precarización del empleo. Así se ha hecho cada vez más difícil que los trabajadores puedan acceder a un trabajo "tradicional": con estabilidad en el empleo, contrato de trabajo, seguridad social y las demás "ventajas" asociadas a los empleos estables. El modelo se caracteriza así por generar con mayor facilidad empleos de tipo precario e informal.

Una de las importantes consecuencias de este proceso es la externalización de las funciones como parte de la flexibilización y disminución de costes laborales (véase capítulo 2). En forma creciente, partes de la cadena productiva se sitúan fuera de la fábrica, siendo desarrolladas por unidades productivas de menores tamaño y en algunos casos mayor especialización. Así la subcontratación y el trabajo a domicilio son formulas que por las características de adoptan en la realidad incrementan la precariedad del empleo. Los sectores económicos que destacan en estas actividades son las industrias del textil y vestuario, calzado y plástico. La misma tendencia se presenta en el trabajo agrícola y de silvicultura. Un marcado aumento en la última década se registra en el trabajo temporal, el cual se efectúa sin las mínimas condiciones laborales y de seguridad social.

Cabe destacar que este es también el tipo de empleo ligado a las exportaciones. La estructura de exportaciones está constituida en importante proporción por productos primarios de los rubros de agricultura y minería con un bajo componente de valor agregado en procesos tecnológicos y donde, por el contrario, resultan intensivos en fuerza de trabajo. (Escobar,1995) Paradójicamente, este es uno de los principales factores de competitividad de los productos chilenos.

De igual forma, la informalidad en las relaciones contractuales aparece en este contexto como un factor determinante de las relaciones laborales, lo cual permite la evasión de las responsabilidades legales

de un porcentaje importante de empleadores.¹⁰⁹

El conjunto de transformaciones que se han producido en el mercado laboral desde la aplicación del modelo neoliberal y que hemos analizado en los anteriores apartados, da cuenta de la devaluación del propio trabajo asalariado y en particular del trabajo industrial. Este ha perdido fuerza como factor de generación de plusvalía en tanto ha decrecido su importancia en el aparato productivo, también, como veremos en el siguiente apartado, ha quedado reducida a su mínima expresión su capacidad de presión en la repartición de los excedentes empresariales. Ello ha provocado un cambio en la fundamental en la relación salarial. “El análisis de la condición obrera de hoy indica que es la relación capital/trabajo la que ha sido modificada por el lugar que ocupan ambos factores en la sociedad. Dicho de otro modo, no sólo ha cambiado la correlación de fuerzas en la esfera política a favor del capital, sino que la posición estructural de la fuerza de trabajo ha derivado hacia una total exclusión social, económica y cultural. La condición obrera se define actualmente por su vulnerabilidad con respecto a los movimientos del capital y las acciones del Estado” (Montero, 1986).

3.3 La fuente legal de la flexibilización

3.3.1 Evolución del proceso

Un elemento determinante para la transformación del mercado laboral acometida por el modelo neoliberal fue la re-regulación de la relación salarial. Su orientación esencial es la desregulación. La nueva legislación laboral institucionalizó los cambios y permitió la adecuación de la normativa a los requerimientos del modelo. Como señaláramos en el primer apartado del presente capítulo, la protección y la libertad de trabajo habían sido contempladas en los textos legales chilenos desde la Constitución de 1925 y, en particular, en el Código del Trabajo del año 1931, el cual se constituyó en el primer código de este tipo en el país. Este significó un avance notable en tanto reguló de manera orgánica y completa todo el derecho individual y el derecho colectivo, además de procedimientos y Tribunales encargados de dirimir los conflictos jurídicos entre las partes. El sistema global de relaciones laborales hasta septiembre de 1973 se caracterizó por el mayor peso de la norma legal en la regulación de estas relaciones por sobre la regulación directa entre las partes.

La llegada de los militares al poder y de sus asesores a los despachos de elaboración de las políticas económicas, cambió radicalmente tanto la orientación como el contenido de la legislación laboral. Este proceso poseyó dos características fundamentales y decisivas para el devenir de la relación capital-trabajo; una de forma y otra de contenido. La primera se refiere a la unilateralidad con que es acometido el cambio en la normativa laboral por parte del Estado, puesto que se dio sin la mediación de los agentes sociales que durante los años de la república parlamentaria había participado de diversas formas en la construcción del entramado legal que regía las relaciones laborales.¹¹⁰ La segunda característica es la

¹⁰⁹ Profundizaremos en el proceso de externalización, la precarización, la informalidad de las relaciones laborales y la trasgresión de la legislación laboral en los capítulos 5, 6 y 7 al analizar la situación del sector textil.

¹¹⁰ Entendemos que si bien el sector empresarial no participó en forma explícita en la elaboración de la legislación laboral tras el golpe militar, si lo hizo de forma implícita dada su estrecha vinculación económica e ideológica con el

mutación en la concepción del derecho laboral como un instrumento protector del factor trabajo dado el esencial desequilibrio de poder entre las partes en esta relación.

Chile fue el primer país latinoamericano en introducir este tipo de reformas en la normativa legal. Estas difieren de las reformas que en este ámbito se han producido en otros países europeos tanto por la situación de partida como la de llegada. Es decir, la normativa laboral que existía en Chile antes de 1973, con todos los avances que pudo contener la legislación implementada por los Estados desarrollistas, no es equiparable a la creada por los Estados del bienestar en Europa tras la segunda posguerra y que dieron origen a la llamada "sociedad salarial" (véase Castel, 1997). Por ende, el punto de llegada de las reformas también es cualitativamente distinto. Baste con señalar que la situación de prácticamente cualquier desempleado de la Europa central es mucho más favorable que la de muchos trabajadores chilenos con empleo, dada la cobertura de la red de asistencia pública de la que *aún* disfrutaban los primeros. No en vano la desregulación de la normativa laboral chilena ha sido calificada como un ejemplo de "flexibilización salvaje".

Las primeras modificaciones a la legislación laboral se realizaron durante 1978 y 1979, excluyendo otros aspectos del ámbito laboral como la actividad sindical que fue severamente restringida tras el golpe militar de septiembre del '73. Previo a ello, los primeros decretos-leyes, tras los cuales se ordenaría el conjunto de la normativa, se referían al cambio de las normas que del contrato individual de trabajo, las organizaciones sindicales y la negociación colectiva. Sin embargo, hasta 1978 la característica central fue la ausencia de una política laboral propiamente tal puesto que se introdujeron una serie de pequeñas reformas producto de las necesidades que se planteaban ante el curso que iba tomando la aplicación de las políticas de liberalización, pero que terminaron por conformar un conjunto normativo disperso. (Tironi y Martínez, 1983)

Las principales materias abordadas por la nueva reglamentación se refirieron a: el despido libre sin necesidad de explicación de la causa, el derecho unilateral del empleador a modificar la jornada de trabajo, los turnos, el lugar físico de realización de las funciones (con la limitante de que no significaran un "menoscabo" para el trabajador, cuestión que si se contextualiza en plenos años represivos se comprenderá que nadie que se sintiera menoscabado presentaría algún tipo de acción judicial contra su empleador), disposiciones que facultan la colocación de trabajadores a través de intermediarios (auspiciando así la subcontratación).

En el año 1978 a través de un nuevo Decreto-Ley se flexibilizan las normas de contratación¹¹¹, las condiciones de empleos, de la estructura salarial y la extinción de la relación laboral.

Junto a estas transformaciones se produjeron cambios institucionales que limitaron la acción

nuevo régimen.

¹¹¹ La nueva normativa sobre contrato individual de trabajo liberó a los empresarios de la obligación de pagar el ingreso mínimo a los trabajadores menores de 21 años y mayores de 65, cuestión que presionó a la rebaja de las remuneraciones promedio.

administrativa del Estado en las relaciones laborales; reducción de los recursos económicos para las instancias encargadas de la fiscalización, supresión de la judicatura especializada en materia laboral, eliminación de la gratuidad de los procesos para los trabajadores, determinación de un largo y lento procedimiento para la resolución de los conflictos. En definitiva, se rescindió la tutela tanto estatal como sindical sobre las materias laborales, cuestión que hasta la actualidad no ha sido modificada.¹¹²

A finales de la década de los setenta todos estos Decretos-leyes fueron reunidos en el denominado Plan Laboral que se constituyó en la primera sistematización de legislación laboral de la dictadura¹¹³. En 1987 se dictó un nuevo Código del Trabajo que recopiló la normativa contenida en el Plan Laboral como las diversas disposiciones que se crearon hasta entonces. A estas modificaciones se suma la reforma en el sistema previsional, que como señaláramos, en lo fundamental implicó el paso de un sistema de capitalización colectiva a otro de capitalización individual y el traspaso de los fondos previsionales desde el Estado al sector privado. Este sistema fue obligatorio para todas las personas que se integraron al mercado laboral a partir de 1981.

Como hemos subrayado la nueva legislación significó un cambio sustancial en las normas que regían al respecto hasta 1973. Su inspiración es radicalmente distinta al antiguo Código Laboral ya que el nuevo otorga un papel central y único a la autonomía de la voluntad, poniendo énfasis en la autonomía individual, estableciendo así importantes límites a la autonomía colectiva, cuestión que ha sido definida como la fuente formal de la flexibilidad laboral (Gamonal, 1997). Así, la opción fue relegar el conflicto de intereses al espacio de la empresa, ya que la autonomía se sustentó en la idea de una relación directa entre el sindicato y la empresa, sin relaciones o intervenciones externas. Es decir, se centró la relación salarial en la individualización de la relación contractual. De tal forma, el Estado normaliza su papel de agente externo a la relación capital-trabajo.

Al asumir el primer gobierno civil, en 1990, se introducen reformas parciales al Código Laboral de 1987. Estas fueron producto de las negociaciones desarrolladas entre los partidos políticos y el régimen militar y formaron parte del pacto que le permitió a Chile el retorno a la democracia. Previamente, tras el triunfo del "No" en el plebiscito de 1988, es decir, cuando se sabía del próximo cambio de gobierno, se conformó la Comisión Técnica de la Concertación que se abocó a estudiar las reformas laborales que se introducirían al Código Laboral. La Comisión debió conciliar los intereses de los diversos sectores sociales (sindicalistas y partidos de izquierdas principalmente) que habían rechazado la normativa laboral de la dictadura, con los de los sectores empresariales que temían un retroceso en los niveles de flexibilización

¹¹² Para más antecedentes sobre la desregulación legal del mercado laboral, véase Feres (1992), Gamonal (1997), Tapia (1990), Tapia, (1991), Corvera (1995), Corvera, (1996), entre otros.

¹¹³ El Plan Laboral estuvo constituido por cinco decretos-leyes que fijaron las normas sobre organizaciones sindicales, negociaciones colectivas, control de monopolios, asociaciones de empleadores y subsidio a la contratación de mano de obra. El entramado que le dio cuerpo, así como las circunstancias en que nació, están contenidas en el libro *La revolución laboral en Chile*, que escribiera uno de sus autores más destacados; el entonces Ministro del Trabajo de Pinochet, José Piñera. Este sintetiza el impacto de los cambios derivados del Plan Laboral en los siguientes términos: "la revolución laboral fue desafío apasionante que se inscribió en el proyecto de preparar a Chile para entrar al siglo XXI. Fue una reforma realizada con el objetivo de expandir la libertad en nuestra patria, conquistar el desarrollo y abrir paso a la democracia" (1992:9).

alcanzados en el mercado laboral. Esto en el marco de la convicción y la opción de quienes se prefiguraban como nuevo gobierno (la Concertación de Partidos por la Democracia), respecto a que el modelo de desarrollo no sería modificado, dadas las auspiciantes cuentas macroeconómicas de los últimos años de la dictadura. Las discusiones entre unos y otros tuvieron como fruto un incipiente "pacto social" entre las cúpulas sindicales, las empresariales y los representantes del nuevo futuro gobierno.¹¹⁴

Cabe destacar que las reformas introducidas a la normativa laboral heredada de la dictadura no formaron parte de las prioridades del nuevo gobierno, en tanto el proyecto de reformas fue enviado al Parlamento con urgencia simple¹¹⁵. González (1999) resume el contenido de este proyecto y sus resultados por ámbito en los siguientes puntos:

- 1) *Terminación de contrato y estabilidad en el empleo*: el objetivo de esta reforma era asegurar condiciones de estabilidad en el empleo para los trabajadores, resguardando a la vez la *necesaria* flexibilidad para el despido a fin de que las empresas pudieran asegurar sus niveles de modernización e inversión. Si bien se eliminaron como causales de despido cuestiones externas a la relación laboral (como la que decía relación con "motivos políticos"), prevaleció como causa las "necesidades de la empresa" con derecho a indemnización, cuya amplia definición, en los hechos, posibilita el despido libre.
- 2) *Centrales sindicales*: el objetivo era proveer a estas organizaciones de un estatuto jurídico (por primera vez) reconociendo así el derecho de todos los trabajadores a asociarse en este tipo de asociaciones de nivel superior. Se estableció que el quórum para constituir estas centrales era el 5% del total de afiliados a sindicatos y a organizaciones de los trabajadores del Estado.
- 3) *Organizaciones sindicales*: el objetivo de esta modificación era otorgar mejores condiciones para la organización y participación de las asociaciones de trabajadores inspirada en el principio de libertad sindical. Se proponía asimismo, reestablecer la titularidad de los sindicatos para ser sujetos de contratación colectiva así como autonomía en su gestión y manejo de recursos y políticas. Sin embargo, el resultado fue que la figura del sindicato quedó disminuida debido a que no se le reconoció como la organización natural de los trabajadores, privilegiándose la existencia de organizaciones temporales, tales como los grupos negociadores facultados para desarrollar negociaciones colectivas en el interior de las empresas. De esta forma, los sindicatos Interempresa y los de Trabajadores Eventuales presentan serias limitaciones para poder defender los intereses de sus afiliados.
- 4) *Negociación Colectiva*: su objetivo era otorgar condiciones de igualdad a las partes a la hora de enfrentar los procesos de negociación, posibilitar las negociaciones por sectores de actividad y modificar las restricciones a la huelga. Si bien se terminó con la limitación del plazo otorgado para

¹¹⁴ Sobre el rol del la Comisión Técnica de la Concertación y los diversos debates que se desarrollaron con los sindicalistas y empresarios, véase González (1999), Campero (1998) y Fortunatti (1991).

¹¹⁵ Respecto a las facultades del Ejecutivo en la actividad legislativa, cabe puntualizar que éstas se expresan en el poder de asignar niveles de urgencia a los proyectos de ley (sin urgencia, urgencia simple, suma urgencia). Esto implica que es el Ejecutivo quien determina qué se discute en el parlamento, porque un proyecto sin urgencia o simple urgencia siempre cederá el paso a uno con suma urgencia. Entonces, si bien los parlamentarios, que son colegisladores, pueden presentar proyectos de ley, en la práctica éstos son postergados ante la prioridad de los del Ejecutivo.

efectuar una huelga la reglamentación mantuvo su carácter ineficaz como instrumento de presión dados las facultades de los empresarios para contrarrestar su fuerza. También, la negación colectiva sigue circunscribiéndose al ámbito de la empresa sin ser autorizada por tipo de actividad.

En principio, el proyecto de reformas generó reacciones disímiles entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios. Los primeros, encabezados por la Confederación Unitaria de Trabajadores, CUT, comprometida con la coalición en gobierno dada la militancia política de los principales dirigentes de esta central de trabajadores, fueron proclives al proyecto dado el avance que podía significar en materia de derecho laboral y el precedente que sentaba para un nuevo marco de las relaciones laborales.

Los empresarios, por su parte, representados por la Confederación de la Producción y el Comercio, CPC, rechazaron el paquete de medidas por las trabas que impondría a su accionar en las empresas, particularmente en lo que concernía a la libertad de contratación y despido, sobre negociación colectiva debido a su negación a que ésta se realizara en un ámbito externo a la empresa, a que se extendiera a los trabajadores temporeros y respecto a sus atribuciones frente a las huelgas. Sin embargo, intensas gestiones a favor del diálogo terminaron en la firma de un "Acuerdo Marco" entre la CUT y la CPC que permitieron la discusión del proyecto en el Parlamento. Sin embargo, dados los resultados definitivos obtenidos con el proyecto, los temores de los empresarios no tardaron en disiparse.

Posteriormente, en 1993, se presentó otro nuevo paquete de reformas, las que fueron calificadas por algunos autores como "muy tímidas y [que] casi no producen avances en el problema fundamental de entender la flexibilidad como un cambio en la fuente normativa" (Feres, 1992:87). Estas modificaciones tendieron a mejorar las normas sobre contrato individual de trabajo a fin de corregir algunas situaciones particulares derivadas de la aplicación de prácticas flexibles de contratación. En este sentido, se extendió la responsabilidad subsidiaria para las empresas que subcontraten servicios o mano de obra a otras empresas. También se incluyeron reglamentaciones para mejorar la posición de los trabajadores con contratos a plazo fijo mediante contratos sucesivos. Finalmente, se reformó el procedimiento a fin de acelerar las causas laborales y fijar un nuevo régimen de recursos. Sin embargo, si bien se ampliaron las materias objeto de negociación colectiva, subsistió la limitación o la exclusión de la negociación real para sectores de trabajadores

En 1994 se refundió el Código Laboral de 1987 con las modificaciones y reformas parciales introducidas desde 1990 dando origen a un nuevo texto refundido, coordinado y sistematizado¹¹⁶. Las últimas modificaciones realizadas, bajo el segundo gobierno de la Concertación, no contaron con el marco de diálogo que logró generarse, o más bien forzarse, en 1990. Los empresarios se opusieron tajantemente

¹¹⁶ El Código del Trabajo refundido de 1994, contiene 482 artículos permanentes y 17 transitorios que expresan la regulación laboral vigente. Estas normas están ordenadas en cinco Libros referidos a las siguientes materias; Libro I Del contrato individual de trabajo y de la capacitación laboral; Libro II De la protección a los trabajadores; Libro III De las organizaciones sindicales y del delegado del personal; Libro V De la Jurisdicción Laboral. Un análisis pormenorizado del Código del Trabajo chileno puede consultarse en Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (1994).

a las reformas que contemplaran un cambio en las medidas de flexibilidad laboral con las que cuentan. Por su parte, los trabajadores criticaron al gobierno por la insuficiencia de las reformas implementadas y por no cumplir con las expectativas que se habían generado en cuanto a la profundización de las normas laborales. De esta forma se esfumó el espíritu dialogante que se suponía caracterizaría las relaciones entre trabajadores y empresarios en democracia.

El gobierno continuó con su política de implementar un modelo de relaciones laborales de carácter autónomo, a partir del cual pretendía generar una nueva cultura laboral. (Pérez, en González, 1999) Para ello se planteó en su Programa de Gobierno la necesidad de avanzar en la legislación concerniente a la calidad del empleo, el cumplimiento de la legislación laboral, la situación de la justicia del trabajo, un sistema de protección al desempleo y el derecho a negociar colectivamente de todos los sindicalizados.

Sin embargo, los hechos han demostrado que las buenas intenciones se materializaron parcialmente, los esfuerzos han sido infructuosos o bien incompatibles entre sí. Efectivamente, se reformaron las instancias judiciales que permitían impartir justicia en materias laborales así como se le otorgaron mayores poderes de fiscalización a la Dirección de Trabajo, agilizando la tramitación de las causas judiciales y ampliando las facultades de fiscalización. Pero el proyecto de Seguro de Desempleo, así como el sobre Negociación Colectiva, no habían sido aprobados hasta 1998, debido a la fuerte y prolongada oposición generada entre los empresarios y los trabajadores. Los primeros porque se resisten a que la reglamentación de la negociación colectiva actual sea modificada, y los segundos porque plantean que tal y como está diseñado el proyecto de Seguro de Desempleo, posibilitará la flexibilidad total en el despido.

Los efectos de la desregulación del mercado laboral, que a continuación analizaremos, dan cuenta de que todas las reformas introducidas en materia laboral desde 1990 han sido insuficientes para reestablecer parte de la antigua protección de la que gozaba el factor trabajo¹¹⁷. En este sentido, las expectativas que se habían generado con el cambio de gobierno en torno a la mejora de las condiciones laborales se han mostrado ampliamente insatisfechas. Al respecto, existen una serie de elementos que forman parte de la estructura básica del Código Laboral que legitima y normaliza un uso flexible de la mano de obra. Algunos ejemplos son: la normativa en materia de terminación de contrato que sigue permitiendo la arbitrariedad en los despidos, la escasa protección en las remuneraciones de los trabajadores que no poseen mecanismos legales suficientes como para asegurar el pago de las obligaciones pendientes (descuento de las imposiciones por parte de los empresarios y no pago de éstas a los organismos correspondientes), la normativa sobre negociaciones colectivas que ha hecho progresivamente ineficaz este tipo de instancia y la sobre sindicalización que sigue limitando a importantes sectores de trabajadores su derecho a una sindicalización efectiva.

3.2.2 Las principales consecuencias de las reformas

¹¹⁷ Cabe comentar que recién en noviembre de 1998, es decir, después de ocho años de la asunción del primer gobierno civil de transición, se ratificaron dos convenios fundamentales de la OIT: el n° 87 sobre Libertad Sindical y Derecho a la Sindicalización y el n° 98 sobre Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva.

Extendería en extremo el presente capítulo realizar un análisis exhaustivo en las consecuencias que la transformación de la legislación laboral ha tenido en el conjunto del mercado laboral chileno. Ello debido a que como consecuencia se ha visto favorecida la flexibilidad productiva con la cual, a su vez, han sido afectados todos los ámbitos concernientes al empleo, como la seguridad y la calidad de ésta la estabilidad de los ingresos, los tipos de empleo y las propias relaciones laborales, entre otros. Por ello hemos optado por graficar las consecuencias de los cambios en la normativa en otros tres aspectos fundamentales: la negociación colectiva, la sindicalización y la huelga. Los otros ámbitos serán abordados en los capítulos siguientes a través del análisis del sector textil chileno.

La sindicalización: del sujeto colectivo al sujeto individual

La actividad sindical tras el golpe militar de 1973 no sólo quedó prácticamente rescindida sino que también se inició una sistemática persecución y represión a los dirigentes sindicales y a los trabajadores más activos de las empresas¹¹⁸. Los primeros decretos-leyes fueron relativos al despido de los trabajadores que hubieran participado en las "tomas" de las fábricas y otros "actos sindicales ilegales" (Bando n° 36), la restricción del derecho a realizar asambleas (Decreto-Ley n° 43), la suspensión de las elecciones sindicales (que son reemplazadas por la designación de los trabajadores más antiguos) (Decreto-Ley n° 198), entre otras.¹¹⁹ Todas estas restricciones se plantearon con carácter transitorio.

Con el Plan Laboral de 1979 la actividad sindical es nuevamente autorizada, pero con profundos cambios en su normativa. Estos concernieron a:

- a) *los tipos de organizaciones y sindicatos*: se contemplaron tres tipos de organizaciones: los sindicatos propiamente tales, las federaciones y las confederaciones; y cuatro tipos de sindicatos: de empresa, de interempresa, de trabajadores independientes y de trabajadores de la construcción.
- b) *los objetivos*: sólo los sindicatos de empresa fueron autorizados a negociar colectivamente. Los restantes, tanto las federaciones y confederaciones tenían funciones mutualistas y de asistencia a sus afiliados. Quedo prohibido que las organizaciones se dedicaran a otros objetivos distintos a los señalados por la ley, así como también ejercer actividades políticas o partidistas.¹²⁰
- c) *la afiliación sindical*: se estableció la afiliación sindical voluntaria (no obligatoria como antes era para la categoría de obreros). Se prohibió la afiliación a los funcionarios de la administración del Estado, del Poder Judicial, del Congreso Nacional (que en todo caso no existía en esa fecha) y de

¹¹⁸ La disolución de la CUT e incautación de todos sus bienes fue dispuesta mediante los decretos-leyes n°s 12 y 1.333, del 17 de septiembre y 13 de noviembre, respectivamente. Cabe señalar que tras el golpe militar continuó la actividad sindical de los sindicatos gremialistas que fueron proclives al nuevo régimen, pero cuya representatividad en el movimiento obrero era insignificante.

¹¹⁹ Un análisis pormenorizado sobre las acciones legales emprendidas contra el sindicalismo así como sus reacciones ante el Plan Laboral, se encuentra en Valenzuela (1986).

¹²⁰ Mediante el Decreto-Ley n° 2.756 se inhabilitó para ocupar cargos de dirigente sindical a quién hubiera tenido actividad política previa o hubiera sido sindicado como "marxista".

las empresas del Estado que se relacionaban con el Ministerio de Defensa.

- d) *las normas para la constitución de un sindicato*: bastaba un grupo que representara al 10% de los trabajadores para que se constituyera un sindicato de empresa, pudiéndose formar cuantos sindicatos se quisiera. En las empresas de menos de 25 afiliados un sindicato podía ser constituido con 8 trabajadores.

La primera repercusión de esta normativa fue la atomización sindical debido a la proliferación de pequeños sindicatos en cada empresa. Pero también implicó el quiebre de la unidad sindical hasta entonces materializada en la existencia de una sola central unitaria de trabajadores, debido a las diversas posturas sostenidas por los de izquierdas que se negaba a aceptar la nueva legalidad laboral vigente y los dirigentes de orientación demócrata-cristiana que insistían en aprovechar los espacios legales que la dictadura proporcionaba para la actividad sindical.

Con el inicio del período de transición, en 1990, se abrieron las expectativas respecto a un cambio en la participación de los trabajadores tanto en el proceso general que vivía el país como en las relaciones laborales de sus empresas. Ello se veía estimulado por un discurso oficial que auspiciaba tal participación como componente fundamental en la gestación y consolidación del proceso democrático, pero también como un elemento necesario para apoyar la modernización productiva de las empresas. Este cambio en la participación y movilización de los trabajadores fue perceptible en los primeros años de la década de los noventa y se expresó en un aumento en la sindicalización. Sin embargo, a poco andar se produjo un nuevo descenso en la participación. Esto se aprecia en el siguiente cuadro referido a la afiliación sindical:

CUADRO 4.10: Evolución de la afiliación sindical, 1998-1998

año	Nº de afiliados	nº de sindicatos ¹²¹	tasa de afiliación	% de crecimiento afiliados	promedio de afiliados por sindicato
1989	507.616	7.118	11,5	13,8	71,3
1990	606.812	8.861	13,6	19,5	68,5
1991	701.355	9.858	15,4	15,6	71,1
1992	724.605	10.756	15,2	3,2	67,3
1993	684.361	11.389	13,7	-5,5	60,1
1994	661.966	12.109	13,3	-3,3	54,7
1995	637.570	12.715	12,7	-3,7	50,1
1996	655.597	13.258	12,4	2,8	49,4
1997	613.123	13.795	10,8	-6,5	44,4

Fuente: PET, sobre la base de cifras de la Dirección del Trabajo, en González, 1999.

Como observamos en el cuadro 4.10, a partir de 1992 si bien no disminuye el número de sindicatos, sí la tasa de afiliación, el porcentaje de crecimiento de los afiliados y el promedio de éstos por sindicato. Estos tres elementos son los que permiten evaluar la fuerza de los sindicatos y, por ende, su real capacidad de presión y de negociación. Es evidente que a mayor atomización de los sindicatos sus posibilidades de obtener logros son proporcionalmente limitadas. Al respecto, cabe destacar que mientras los sindicatos crecen en el período en 6.677 unidades, el promedio de socios por sindicato disminuye en 27 personas, situándose la tasa de afiliación en 1997 en un bajo 10,8%.

Esta situación refleja que las reformas introducidas después de 1991 han sido insuficientes y que permanecen aspectos estructurales en la legislación que no son favorables a la participación y compromiso activo de los trabajadores. A ello se suman las prolíficas actividades antisindicales desarrolladas por los empresarios. Entre éstas se encuentran:

1) Impedir la formación del sindicato evitando que se logre el quórum necesario. Esta práctica se desarrolla a tal punto, que en la actualidad la formación de sindicatos en empresas que no los tienen, se ha

¹²¹ El elevado número de sindicatos, en relación con la realidad española, se debe a que en Chile *un sindicato* es el equivalente a lo que en España es una *sección sindical*. Estos a su vez pueden estar o no afiliados a una Federación, a una Confederación (generalmente del sector) y éstas a su vez pueden integrarse o no a la Central Unica de

transformado en una operación clandestina que, de alcanzar éxito, el empleador es notificado por carta de la existencia de la organización, después de que sus dirigentes electos que cuentan con fuero.

2) Una vez constituido el sindicato, el empleador inicia una campaña de desafiliación que incluye amedrentamientos e incluso despidos, hasta superar la cota mínima de afiliación, momento en el cual pide a la Dirección del Trabajo la disolución de la organización.

3) Con un sindicato en funcionamiento, el empresario a veces simplemente despide a los dirigentes. Como se trata de trabajadores con fuero se inicia una contienda judicial, que si bien en el largo plazo perderá el empresario, le permitirá que el tiempo que dure el juicio (de 1 a 1,5 años) el sindicato no tenga dirigentes, quiénes además tendrán prohibida la entrada a la empresa, con lo cual se neutraliza su acción. Una variante menos drástica, es la persecución o acoso de los dirigentes, trasladándolos de lugar de trabajo a uno más aislado de sus compañeros de faenas, cambiándoles de funciones, alterando continuamente sus horarios, etc.. Es decir, haciendo un *conveniente* uso de la movilidad funcional.

4) En las grandes empresas, otro mecanismo al que recurren los empresarios es el despido o amedrentamiento de los delegados de sección. Habitualmente éstos constituyen el segmento más activo de la organización y un vehículo entre la cúpula y la base sindical. Con esto se logra un progresivo alejamiento de los dirigentes de su base y un estancamiento en la afiliación, por cuanto además del efecto disuasivo de todo despido, son precisamente los delegados quienes realizan la mayor parte del trabajo de afiliación al sindicato. Por ser los activistas, son el blanco principal de la acción desleal del empleador dado que no tienen fuero.

Si bien estas prácticas pueden ser objeto de demandas, considerando la larga duración de cualquier juicio ante los tribunales, en los hechos son herramientas valiosas para destruir sindicatos. En general, las organizaciones sindicales han tenido muy poco éxito en las causas de este tipo que han emprendido, manifestándose actualmente escasa confianza en la capacidad o voluntad de la justicia para aplicar la normativa referida a las prácticas antisindicales.

La negociación colectiva: de la voluntad colectiva a la voluntad individual

La negociación colectiva constituye, por excelencia, el escenario de disputa por el excedente económico de las empresas. En este sentido, es el principal mecanismo progresivo de distribución funcional del ingreso y, a su vez, uno de los elementos centrales en el interior de la legislación laboral, que canalizan las relaciones empresarios trabajadores. Los procesos de negociación entre capital y trabajo pueden desarrollarse a nivel individual o colectivo. Esta elección es resultado de una serie de factores: económicos, políticos, institucionales y sociales que se originan en la interacción permanente de los tres actores del mundo laboral: el capital, el trabajo y el Estado. En el caso chileno, la actual legislación laboral es fruto y reflejo de las transformaciones políticas y económicas impuestas por el modelo neoliberal, el cual para su aplicación, como hemos visto, ha requerido alterar también la institucionalidad y los procesos de toma de decisiones.

La negociación colectiva fue suspendida (mediante el Decreto-Ley n° 43) dentro de las primeras medidas adoptadas tras el golpe militar orientadas a restringir la actividad sindical. Fue restablecida en 1979 en el marco de la promulgación del Plan Laboral (Decreto-Ley 2.759). La nueva normativa restringió severamente las materias susceptibles de negociación, centró su realización en el ámbito de la empresa, y dentro de ella a cada sindicato por separado, quedando sin derecho a participar en la negociación quienes llevaran menos de un año en la empresa. Se estableció un particular mecanismo para la presentación de los proyectos de contratos colectivos; un calendario diseñado según la letra con que comenzaba la razón social de la empresa.

La normativa vigente mantiene gran parte de la estructura de la negociación colectiva heredada del gobierno militar. Entre otros elementos, se caracteriza por dos cuestiones centrales. Una es que la negociación se establece como un derecho indistinto para los trabajadores individuales así como para las organizaciones sindicales, cuestión que socava la acción tutelar de los sindicatos. El segundo elemento es la exclusión del derecho a negociar colectivamente de un importante número de trabajadores. Carecen de este derecho los funcionarios de las administraciones del Estado (funcionarios públicos de Departamentos, Ministerios, Municipalidades, Hospitales públicos, etc.), también las empresas que tengan menos de un año de existencia y las que se rijan por normas especiales que los prohíban. Las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o las que se relacionan con el gobierno a través de ese ministerio o las empresas cuya participación mayoritaria sea del Estado, acceden al derecho de negociar colectivamente sólo mediante un decreto que se los permita.¹²²

La legislación contempla dos tipos de negociaciones que a su vez originan dos clases de instrumentos colectivos. Uno es la **negociación colectiva no reglada**, cuyo procedimiento no está prescrito en la reglamentación. Son relaciones colectivas que terminan con un acuerdo entre las partes, del cual deriva como instrumento el **convenio colectivo**. El otro tipo es la **negociación colectiva reglada**, la cual está normada en todos sus aspectos y de cuyo resultado se obtiene el **contrato colectivo**.

Características de la negociación colectiva no reglada

La negociación colectiva no reglada está condicionada al acuerdo previo entre las partes, no está sujeta a ningún tipo de procedimiento, ni restricciones, y es susceptible de ser iniciada en cualquier momento. Las partes involucradas pueden ser uno o más empleadores, una o más organizaciones sindicales, de mayor o menor nivel o un grupo de trabajadores sin importar el número de sus componentes. El objeto de esta modalidad de negociación es extenso ya que por ley se indica la inexistencia de restricciones al respecto. Los acuerdos pueden involucrar a una o más empresas, predios o establecimientos.

Como hemos señalado, el instrumento con el que termina es el convenio colectivo de trabajo. Este tiene un plazo de dos años de duración en caso de un acuerdo global y sus efectos son similares a los de un

¹²² El calendario que autoriza las negociaciones pasó a ordenarse por el número final del registro de inscripción del sindicato y a alternar el año en que unos u otros pueden negociar. Es decir, un año negocian los sindicatos terminados en número par y al año siguiente los impares. Se controla así la cantidad de negociaciones que se realizan por año.

contrato colectivo, salvo en su alcance en relación con los contratos individuales y respecto a la fecha de inicio de su vigencia.

Los convenios colectivos que afecten a más de una empresa, por ser producto de una negociación de trabajadores de distintas empresas, pueden regir a la par con otros instrumentos colectivos que tengan vigencia en una empresa. Los trabajadores involucrados en esta negociación no están amparados por ningún tipo de fuero. Tampoco acceden al derecho a huelga. En el caso de los sindicatos o grupos de trabajadores eventuales o transitorios, están facultados legalmente para pactar con uno o más empleadores condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones para obras y labores específicas o de temporada.

La práctica demuestra el carácter fatuo de esta forma de negociación colectiva pues al ser voluntaria, no reglada y al poder ser utilizada por organizaciones sindicales tanto como por trabajadores en forma individual, los empleadores la utilizan como un instrumento desincentivador de la negociación reglada liderada por las organizaciones formales de los trabajadores. De hecho, muchas veces los patrones ofrecen convenios individuales a trabajadores en forma paralela al proceso de negociación colectiva normada, lo que hace posible que pueda ser utilizada como una forma de acción antisindical.

Características de la negociación colectiva reglada

La negociación colectiva reglada puede desarrollarse en la empresa o entre varias empresas. En la **negociación colectiva en la empresa** el empleador está obligado a negociar, en tanto que en la **negociación supra-empresa**, el empleador no está legalmente obligado a hacerlo.

Las disposiciones legales establecen una serie de limitaciones a los sujetos negociadores. Los trabajadores que no pueden negociar ni integrar comisiones negociadoras (a menos que posean la condición de dirigente sindical) son: a) los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje, temporal o transitorio; b) los que posean facultades generales de administración, de contratación o de despido de personal; c) los que ocupan cargos superiores dotados de responsabilidades decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización; d) los afectos a un contrato colectivo celebrado con el mismo empleador salvo acuerdo de las partes.

Las materias factibles de negociar son todas aquellas que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, y, en general, todas las que se relacionen con condiciones comunes de trabajo. Sin embargo, quedan excluidas las que restrinjan o limiten la "facultad del empleador" de organizar, dirigir y administrar la empresa, y aquellas materias ajenas a la empresa.

La normativa establece protección a los trabajadores participantes en una negociación colectiva. Consiste en la inamovilidad de los trabajadores involucrados en el proceso desde 10 días antes de la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta la firma del mismo o hasta la notificación del fallo arbitral en caso de que se hubiese producido. La protección es extensiva hasta un mes después de la firma del acuerdo en el caso de los miembros de la comisión negociadora que no sean dirigentes sindicales. Sin duda, esta normativa es a lo menos cuestionable en tanto las denominadas "facultades propias del

empleador” son muy discutibles por su imprecisión y ambigüedad.

La negociación colectiva en la empresa

La negociación colectiva en la empresa, como su nombre lo dice, se centra exclusivamente dentro de la empresa o en un establecimiento de ella. Es de carácter obligatorio para el empleador. Están facultados para negociar colectivamente las organizaciones sindicales o grupos de trabajadores organizados exclusivamente para ello, a los cuales se les exige el mismo quórum que para la formación de un sindicato de empresa. Así, se entienden involucrados en una negociación colectiva los miembros del sindicato que participen en el proceso, los cuales deben ser individualizados, así como los trabajadores no afiliados pero que adhieren al proyecto.

Los trabajadores que ingresen a la empresa o se afilien al sindicato durante el proceso de negociación o posteriormente a la firma del mismo, quedan excluidos del contrato colectivo. El empleador posee legalmente la facultad privativa de extender los beneficios del mencionado contrato a trabajadores que no participaron en el proceso de negociación.

La negociación colectiva supra-empresa

La negociación colectiva supra-empresa es la forma de negociación colectiva en un ámbito superior a la empresa, propuesta por organizaciones sindicales y que involucran por tanto a trabajadores de más de una. En ella pueden participar sólo trabajadores organizados en sindicatos. Los proyectos de contrato deben ser presentados a los empleadores por uno o más sindicatos de empresa, un sindicato interempresa, una federación o una confederación sindical. Cabe destacar que la ley autoriza que una empresa que esté participando en el proceso de negociación junto a otras, suscriba un contrato particular con su empleador y se retire de las negociaciones conjuntas.

Para que se dé curso a este tipo de negociación debe existir acuerdo escrito entre las partes. Además de lo cual, la mayoría absoluta de los trabajadores afiliados que tengan derecho a negociar colectivamente, deben acordar, mediante votación secreta, la representación a la organización sindical respectiva para tal fin.

En la práctica, esta forma de negociación no se presenta ya que bastando sólo la negativa de los empleadores -sin expresión de causa- para realizarla, la rechazan.

Características de los instrumentos colectivos

Como hemos indicado anteriormente, el contrato colectivo o convenio colectivo es el instrumento resultante de un proceso de negociación colectiva reglada y no reglada, respectivamente, y con la firma de ellos se finaliza el proceso de negociación. El contenido de estos instrumentos se aplica a los que lo suscriben, pudiendo sólo el empleador extender los beneficios a otros trabajadores. En este último caso el empleador procederá a descontar tres cuartas partes de la cotización sindical mensual ordinaria a favor del

sindicato que hubiese obtenido los beneficios.

La duración mínima de estos instrumentos es de dos años en el caso de que sea un acuerdo global. Si es puntual frente a una materia específica, en el caso del convenio colectivo puede durar menos de dos años, debiendo quedar constancia de ello en el documento. En el caso de expirar el contrato colectivo o el convenio colectivo de empresa, y no producirse una nueva negociación, su contenido y sus componentes subsisten como parte de los contratos individuales, salvo en las materias referidas al reajuste de las remuneraciones, otros beneficios en dinero y los derechos y obligaciones que sólo son posibles de cumplirse y ejercitarse colectivamente.

Pese a los plazos establecidos para la duración de los convenios colectivos y producto de la creciente disminución del poder de negociación de los sindicatos, progresivamente los empresarios presionan para que su vigencia se extienda por más años (se conocen casos de hasta cinco años), incluso esta se transforma en una de las condiciones que los empresarios imponen para la firma del acuerdo. Los sindicatos terminan por aceptar esta situación debido al retroceso que sufren en cada nueva negociación en términos de los beneficios históricamente adquiridos. El siguiente cuadro presenta en forma esquemática las características de las modalidades de negociación colectiva.

Tipos y características de negociación colectiva

	Negociación colectiva No reglada	Negociación colectiva	Reglada
Ambito	una o más empresas	una empresa	varias empresas
Para que se efectúe	pacto entre partes	obligatoria	pacto entre partes
Partes: empleador/es y:	*una o más organizaciones sindicales de cualquier nivel *grupo de trabajadores	*organización sindical de empresa *grupo de trabajadores	Organizaciones sindicales
Materias	Irrestricto	Remuneraciones, beneficios (lo que no limite al empleador)	Remuneraciones, beneficios (lo que no limite al empleador)
Instrumento	convenio colectivo	contrato colectivo	contrato colectivo
Duración del instrumento	dos años en acuerdo global	dos años	dos años
Derecho a huelga	no hay	si hay	si hay
Fuero Sindical	no hay	si hay	si hay
Mediación/arbitraje	voluntaria	*voluntaria/ *obligatorio en casos particulares	voluntaria
Extensión del acuerdo	una o más empresas	la empresa	varias empresas

Fuente: Elaboración propia

Las materias de la negociación colectiva

Más allá de lo establecido en la legislación sobre los contenidos posibles de los contratos colectivos, la práctica muestra que son esencialmente de carácter económico. Esto se expresa en que el principal tema convenido sea el mantenimiento del valor real de los salarios y sus formas de incremento. Esto, ya sea a través del aumento directo de los salarios o a través de bonos en dinero u otros beneficios que incrementen en forma indirecta los salarios, como, por ejemplo, bonos por antigüedad, colación, locomoción u otros bonos por contingencia como matrimonio, vacaciones, escolaridad, nacimiento, aguinaldos de fiestas patrias, Navidad, etc. Otros temas recurrentes en las negociaciones son: la indemnización por años de servicio; las garantías sindicales, estableciéndose a este respecto cláusulas que comprometen a la empresa en el pago de los días de permiso sindical; el aumento de las horas sindicales y permisos especiales para capacitación de los afiliados al sindicato; y la obligatoriedad de la empresa de entrega de elementos de trabajo (por ejemplo, de uniformes para el personal).

Materias que se negocian en mucho menor medida, son en torno a cambios de la planta en la empresa, incremento salarial por aumento en la calificación profesional, la forma de participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa, la formación profesional, el derecho de información u otras formas de participación de los trabajadores en la empresa.

Las temáticas de género están incorporadas en muy baja medida en las negociaciones colectivas y se refieren a aspectos como el derecho a las salas cunas, a las horas para la alimentación de los bebés, los permisos en caso de enfermedad de los hijos menores de un año. Todos estos temas son parte de las obligaciones legales y sus ampliaciones pueden ser materia de negociación.

La realidad de la negociación colectiva

La legislación laboral poco auspiciadora de los procesos de negociación colectiva más las condiciones en que se desarrollan actualmente han incidido en el progresivo decaimiento de la cantidad de instrumentos colectivos firmados así como de la de los trabajadores cubiertos por los mismos. Como se observa en el cuadro 4.11, los trabajadores cubiertos por algún tipo de instrumento han disminuido progresivamente, hasta situarse en 1997 por debajo del porcentaje de trabajadores cubiertos en 1989, cubriendo sólo a un 10,9% de los trabajadores con derecho a negociación. Ello evidencia un claro retroceso en los niveles de protección de los trabajadores en la última década.

CUADRO 4.11: Cobertura por Instrumento Colectivo de Trabajo
(como % del promedio de la fuerza asalariada en dos años)

año	contrato colectivo	convenio colectivo	fallo arbitral	total
1989	7,32	4,21	0,06	11,6
1990	9,17	4,14	0,05	13,4
1991	10,9	3,33	0,05	14,3
1992	11,1	3,91	0,0	15,1
1993	9,86	4,45	0,0	14,3
1994	9,63	4,41	0,0	14,0
1995	8,74	3,92	0,0	12,7
1996	8,43	3,68	0,0	12,1
1997	7,7	3,62	0,0	10,9

Fuente: PET, sobre la base de cifras del Departamento de Negociación Colectiva, en González, 1999.

Particularmente, los contratos colectivos presentan una disminución en el periodo referido desde su punto más alto alcanzado en 1992 hasta el más bajo, en 1997, de 3,8%. En el caso de los trabajadores cubiertos por un convenio colectivo, también descienden pero, desde su nivel más alto, en 1993, hasta el más bajo en 1997 en 0,8%. Es decir, descienden en menor proporción que los cubiertos por un contrato colectivo, lo que indica una sustentabilidad mayor de esta forma de negociación. Ello a pesar de que en términos absolutos los trabajadores prefieran la forma clásica de negociación a través de un sindicato, lo que se evidencia en el mayor porcentaje de los contratos colectivos sobre los convenios colectivos.

Cabe resaltar que los porcentajes contenidos en el cuadro se refieren a los trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos que no necesariamente son trabajadores que participan en el proceso, dada la facultad de los empleadores, generalmente aplicada, de extender los acuerdos de la negociación al resto de la plantilla de la empresa. Es decir, los trabajadores que participan activamente en las negociaciones son muchos menos.

Los resultados de las negociaciones colectivas son un indicador más de la deteriorada situación de la fuerza de trabajo. Según lo consignado en fuentes oficiales, analizadas por González (1999), el reajuste real obtenida ha caído de 4,06% en 1989 a 1,33% en 1997. Asimismo, a lo largo de todo el período desde la vigencia de la nueva legislación laboral, el reajuste futuro de las remuneraciones ha sido inferior al 100% del IPC.

La situación de precariedad se acentúa más en el caso de los trabajadores del sector privado, puesto que estos últimos datos incluyen a los trabajadores del sector público (grandes empresas del Estado) que poseen mecanismos de negociación y presión distintos y que por lo general suelen obtener mejores resultados en sus procesos de negociación.

Algo que las estadísticas no recogen son las condiciones de presión empresarial en que se desarrollan las negociaciones así como la sistemática pérdida de los beneficios que habían sido conquistados a través de años de lucha sindical. Durante la negociación colectiva se desarrollan otras actividades antisindicales, a pesar de que durante este periodo dirigentes y afiliados al sindicato gozan de fuero. Entre las más comunes figuran:

1) negar al sindicato el conocimiento de los antecedentes técnicos de la empresa (planillas de remuneraciones, balances y estados financieros, etc.). Si bien la ley obliga a acompañar la respuesta de la empresa al proyecto de contrato del sindicato con todos estos antecedentes y, en realidad debiera entregarlos con anticipación, no lo hace. En este caso el sindicato efectúa una presentación de reclamo a la Dirección del Trabajo, la cual dictamina en el común de los casos que debe hacerse entrega de ellos. Sin embargo, la empresa se niega y por tanto el sindicato se encuentra obligado a iniciar un juicio por prácticas desleales. Habitualmente, de no haber acuerdo extrajudicial, el juicio lo gana el sindicato; pero ninguna de estas acciones suspende el desarrollo de la negociación colectiva. En la práctica, la empresa puede hacer llegar estos antecedentes luego de concluido el proceso y cuando ya no tienen mayor utilidad;

2) una vez concluida la negociación colectiva, la empresa hace extensivos los beneficios logrados por el sindicato al conjunto de los trabajadores, con lo cual entrega una señal clara respecto a evitar los costos y riesgos de participar a través la organización sindical en estos procesos si de todas formas se logran los mismos beneficios. Una variante muy extendida de esta modalidad es cuando una vez concluido el proceso, el empleador entrega beneficios superiores a los acordados a los trabajadores no sindicalizados.

La huelga: de un derecho a un "mecanismo"

El primer reconocimiento jurídico de la huelga en Chile data de 1924, siendo incorporado en el Código del Trabajo de 1931. Esta y el derecho a ella durante décadas fueron concebidos por la legislación como parte del conflicto, entregándole su titularidad a los sindicatos de base, quedando excluidos indirectamente de este derecho los trabajadores de las empresas del Estado y de los Ayuntamientos. Progresivamente se fueron estableciendo limitaciones al derecho a huelga las cuales fueron incorporadas en cuerpos legales distintos a la legislación laboral misma. En 1937 se prohíbe la declaración de huelga a los funcionarios públicos mediante la norma de la Ley de Seguridad del Estado. En 1948 con la promulgación de la Ley de Defensa Permanente de la Democracia, se ampliaron las restricciones, entre ellas se impuso el arbitraje obligatorio para empresas privadas regidas por el Código del Trabajo que atendían servicios públicos. La intervención del Estado en la regulación de los conflictos laborales se reafirma nuevamente cuando, a mediados de los sesenta, la ley le confiere al Estado la facultad de poner término a la huelga a través de un decreto de reanudación obligatoria de faenas.

Desde los inicios de la dictadura militar el Decreto-Ley 198 que norma las actividades sindicales prohíbe expresamente el derecho a huelga. Esta prohibición se mantuvo hasta 1979 cuando se promulgó un nuevo Decreto-Ley que permitió la huelga en sentido restringido y con un carácter opuesto al de su concepción jurídica original. Las características del derecho a la huelga en este período, que en gran medida se mantienen hasta hoy, se pueden resumir en los siguiente puntos:

- a) la titularidad de la huelga pasa de ser colectiva a ser individual, permitiéndosele a trabajadores sindicalizados como a los no sindicalizados;
- b) se permite la reincorporación individual a las faenas;
- c) se faculta la negociación individual así como la posibilidad de desafilarse del grupo negociador al cabo de un mes de iniciada la acción huelguística;

- d) el empresario posee la facultad de contratar nuevos trabajadores en reemplazo de los que estén en huelga;
- e) se acota en 60 días el derecho a huelga;
- f) se permite el fin de los contratos individuales de trabajo para los trabajadores que no se reincorporen a sus labores después del tiempo autorizado para la huelga.

Esta normativa obviamente perjudicó -y perjudica- la solidez y eficiencia del movimiento huelguístico y su durabilidad en tanto que, por una parte, la reincorporación paulatina de trabajadores derivaba en que el quórum legal necesario para la acción huelguística se viera afectado substancialmente, y que por otra, al término de los 60 días permitidos para la huelga, si no se llegaba a un advenimiento entre las partes, los trabajadores debían optar entre aceptar las condiciones imperantes anteriores al conflicto o el despido. De igual forma, la contratación temporal de trabajadores permitió en los hechos un normal funcionamiento de la empresa.

Esta situación repercutió en que durante el período posterior al año 1979, cuando se autoriza mediante el Decreto-Ley n° 2.758 la huelga en forma restringida, la actividad huelguística fuera parcial y extremadamente débil. Durante la década de los ochenta se aprecia un progresivo repunte en dichos conflictos, pero su duración no supera los quince días.

El Decreto-Ley recién citado es modificado en algunos aspectos con las nuevas normas legales promulgadas tras 1990. Sin embargo, las reformas hechas a la Constitución Política del Estado siguen sin concederle a la huelga carácter de derecho constitucional, siendo tipificada como un “mecanismo” al que se puede acceder en el curso de la negociación colectiva. Las reformas parciales mantuvieron la titularidad individual de la huelga, siendo la mayor modificación introducida la suspensión del plazo fijo de su término, adquiriendo así carácter indefinido. Otros aspectos relevantes que siguen vigentes son:

- a) la exclusión del derecho a huelga de los trabajadores que laboran en empresas con prohibición de negociar colectivamente, los que tienen por ley prohibido el derecho a negociar, los que acceden optan por la negociación no reglada, los que tienen prohibido constitucionalmente el derecho de huelga, los de las empresas que la ley señala que deben someterse a arbitraje obligatorio, los de aquellas en que el Presidente de la República puede decretar la reanudación de faenas;
- b) la facultad del empleador para contratar trabajadores suplentes¹²³;
- c) el reintegro individual y voluntario a las faenas¹²⁴;
- d) la autorización en forma excepcional del lock-out o cierre patronal de la empresa en la eventualidad que la acción huelguística afecte a más del 50% del total de los trabajadores de la empresa o que dicha acción

¹²³ La contratación de trabajadores suplentes puede hacerse efectiva desde el primer día de huelga en el caso en que en su última oferta haya presentado por lo menos las mismas condiciones que las contenidas en el contrato o convenio colectivo anterior, reajustadas debidamente en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento, y además ofrezca un reajuste mínimo anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para todo el período del contrato excluidos los últimos doce meses. De no cumplir con esta exigencia, puede contratar suplentes a partir del día número 15.

¹²⁴ El reintegro individual de los trabajadores es factible a partir del día 15 de huelga en el caso de que el empleador

repercuta en la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento¹²⁵. Si bien el cierre patronal de la empresa ha perdido utilidad como instrumento, en tanto la huelga suspende las relaciones contractuales entre empresarios y trabajadores, es relevante destacar la distinción que el Código Laboral realiza frente a la conceptualización del lock-out, en relación con su equivalente en el sector de los trabajadores: la huelga. Como señalábamos, mientras esta última es definida como un "mecanismo" a la cual pueden recurrir los trabajadores durante un determinado momento del proceso de negociación, el lock-out figura como un "derecho" de los empleadores. La diferencia estriba en que los derechos son irrenunciables en el interior de la normativa laboral, no así los mecanismos, cuyo estatuto jurídico es notablemente menor.

La realidad de la huelga

La configuración actual de la huelga repercute en que ésta se haya convertido en un instrumento débil que le resta poder de negociación y de presión a los sindicatos. Chile se sitúa en un nivel de conflictividad menor que la registrada durante las décadas pasadas y que la presente en muchos países desarrollados. Los datos oficiales registrados de las huelgas producidas entre 1990 y 1993 representaban el 50% de los conflictos de éste tipo que se produjeron durante la década de los sesenta. En el cuadro 4.12 se aprecia la evolución de las huelgas en la última década:

CUADRO 4.12: Evolución de la actividad huelguística, 1985-1996

año	n° de huelgas en negociación colectiva	n° de trabajadores en huelga	días totales de duración de la huelga	promedio de trabajadores en huelga	promedio de días de huelga
1985	42	8.532	882	203	21
1986	41	3.940	615	96	15
1987	81	9.913	1.134	122	14
1988	72	5.645	1.008	78	14
1989	101	17.857	1.620	177	16
1990	176	25.010	2.643	142	15
1991	224	46.215	2.759	206	12
1992	247	26.962	2.975	109	12
1993	224	25.098	2.578	112	12
1994	196	16.209	2.640	83	13
1995	187	24.724	2.324	132	12
1996	183	25.776	1.795	140	10

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Negociación Colectiva. Anuario Estadístico 1996.

En los antecedentes registrados en el cuadro anterior se puede apreciar el aumento significativo en el

haya hecho el ofrecimiento de reajuste mencionado (nota a pie de pág. Anterior), o a los 30 días en caso contrario.

¹²⁵ Durante el cierre temporal de la empresa se entiende suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador involucrado en el proceso de negociación. Los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de las remuneraciones u otros beneficios que deriven del contrato.

número de huelgas que se produjeron a partir de 1990 y el consecuente aumento en el número de trabajadores en tal situación. De hecho el aumento de las huelgas entre 1990 y 1991 es 85%. Este fenómeno está asociado al retorno a la democracia y al reclamo de las reivindicaciones postergadas durante el régimen militar. Sin embargo, a partir de 1992 se observa una tendencia a la baja tanto en la cantidad de huelgas, en el total de días de duración como en la duración promedio de ellas.

El análisis de la evolución y de la realidad de las negociaciones colectivas, de la participación sindical como de la actividad huelguística nos permite concluir, sin mucha dificultad, que estas tres instancias fundamentales de las relaciones laborales se encuentran hoy seriamente perjudicadas. En ello ha sido decisivo el carácter y la forma de la legislación laboral así como la posición de fuerza de los empresarios que las torpedean mediante diversas prácticas antisindicales¹²⁶. Estas tres instancias evidentemente están estrechamente relacionadas y el estado de una repercute directamente en las siguientes; sin sindicatos fuertes tanto las posibilidades de negociar colectivamente como de expresar fuerza (mediante la presión de huelga, por ejemplo) durante estas negociaciones son extremadamente limitadas.

También estas tres instancias muestran una evolución similar en términos de la eclosión de su expresión tras el retorno a los gobiernos civiles en 1990. Sin embargo, a poco andar, las tres decaen en forma paralela y sostenida hasta mostrar en la actualidad bajísimos índices.

Evidentemente esta es una de las principales consecuencias que en el mundo laboral, con su respectiva incidencia en la estructuración del mercado laboral, ha tenido la aplicación del modelo neoliberal en Chile. Todas las medidas legales adoptadas desde los inicios de la dictadura hasta la promulgación del Código del Trabajo de 1987, tendieron a desperfilar la actividad sindical como organismos de reivindicación de intereses de clase, colectivos y solidarios, imponiendo un sentido individualista, competitivo y segmentador del mercado laboral, permitiendo un uso totalmente flexible del factor trabajo. Las reformas que se han introducido tras la asunción de los gobiernos civiles no han modificado este carácter esencial de la normativa laboral vigente.

3.4 El costo social de la aplicación del modelo neoliberal

Son muchas las implicaciones que las políticas neoliberales han tenido en el ámbito social tras veinticinco años de su aplicación. En función de los intereses de nuestra investigación a continuación abordaremos sólo tres aspectos: la política social, la pobreza y la distribución del ingreso.

3.4.1 La política social

Uno de los elementos importantes que se desprenden de las transformaciones ocurridas a partir del

¹²⁶ No desconocemos que en el declive de la acción sindical han incidido otros elementos como los problemas internos de estas organizaciones, las presiones derivadas de la situación del mercado laboral (el temor al desempleo, por ejemplo), así como otros antecedentes relativos a los cambios en el comportamiento asociativo de los trabajadores. Estos elementos los analizaremos al abordar la situación del sector textil.

ideario neoliberal inaugurado en Chile por el gobierno militar, se refiere a las nuevas concepciones sobre el desarrollo y particularmente en lo que respecta a la política social. Atrás queda la concepción que plantea como una responsabilidad del Estado el realizar una acción redistributiva en beneficio de los sectores más postergados. En tal contexto, la política social se entendía como la acción correctiva de las *imperfecciones* generadas por el capitalismo. Noción que sirviera de guía a la política social del Estado desarrollista. Pero bajo el nuevo modelo se impuso una lógica radicalmente opuesta. El rol del Estado ya no es corregir las deficiencias que resultan de un sistema que, por su naturaleza concentradora -como es el caso del capitalismo-, inercialmente genera en forma de injusticia y desigualdad; sino remitirse a asegurar la *igualdad de oportunidades* (Mideplan, 1991). Este concepto que orienta la política social del Estado neoliberal se traduce, por ejemplo, en que asume como tarea, la *asistencia* a la pobreza extrema. Puesto que este sector social no contaría con las mismas oportunidades que el resto de la población para desenvolverse en la sociedad. Iniciativa condicionada, por cierto, al mantenimiento de los equilibrios macroeconómicos.

Una de las primeras transformaciones en el plano social fue la reducción del gasto público, lo que incidió fuertemente en el menor gasto social por habitante (véase Foxley, 1980 y García, 1996, entre otros). Pero no sólo cambian las cantidades de dinero destinadas a este fin sino también el destino de los mismos; disminuyen los presupuestos para salud, vivienda y educación y aumentan para asistencia social, previsión social y desarrollo regional.

La primera medida para controlar los efectos de las políticas de ajuste en la década de los setenta fue la creación del Programa de Empleos de Emergencia preparado en 1974 por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo del Ministerio del Trabajo (SENCE) e implementado en 1975, elemento que dio cuenta de la conciencia que existía respecto al fuerte impacto que el plan de estabilización tendría sobre el empleo. Durante la década de los ochenta los efectos se complementaron con la orientación del gasto social hacia los sectores más pobres, cuestión, que a su vez, evidencia la nueva lógica imperante; la focalización de los recursos, es decir la individualización de las *prestaciones* estatales en contraposición a *derechos* que antes eran considerados universales.

Las políticas de ajuste y los cambios estructurales efectuados por el régimen militar implicaron un significativo retroceso de los niveles y condiciones alcanzados en el ámbito económico-social hasta los años setenta, afectando con ello no sólo las condiciones de trabajo sino también la calidad de vida de la mayor parte de la población y particularmente de la de menores ingresos. Así, los costos sociales de la aplicación del modelo no sólo fueron elevados y sino que también se extendieron por un amplio período de tiempo.

Cabe acotar que los costes sociales de las políticas económicas durante esta etapa, sobre todo hasta fines de la década de los setenta, de relevancia en tanto en cuanto no tenía costo político para el régimen dado su carácter autoritario. De ahí que diversos organismos no gubernamentales implementaran importantes programas para paliar los efectos sociales de las medidas, acciones en las que también tuvo

una importante participación la Iglesia Católica¹²⁷ (comedores infantiles, programas de nutrición infantil, atención materna). También se opusieron a estas políticas los partidos políticos de izquierdas y los sindicatos pero debido a que estaban proscritos sus acciones de resistencia fueron muy limitadas. En este contexto un papel destacado tuvo la autoorganización de los sectores populares (ollas comunes, comedores colectivos, comprando juntos, etc.).

Para los gobiernos de la Concertación, en continuidad con la orientación económica adoptada durante los setenta y ochenta, tanto las transformaciones económicas registradas en el país, como los cambios en las concepciones teóricas que inspiran el proceso de modernización vía internacionalización, han marcado el sentido (y las limitaciones) de la política social en la década de los noventa.

La política social aplicada actualmente muestra dos pilares básicos o ejes de su orientación: por una parte, el incentivo a los ingresos de los pobres generados por ellos mismos (ingresos primarios), para lo cual se fomentan acciones destinadas a aumentar sus recursos productivos, mejorando su rentabilidad, creándose programas de empleo. Y, por otra parte, se diseñan e implementan políticas destinadas a aumentar los servicios sociales y las transferencias estatales de diversa índole (ingresos monetarios, en especie, programas de capacitación) a los sectores más pobres con el objetivo de aumentar sus ingresos secundarios. (Mideplan,1991)

Pero los costos sociales que ha traído aparejada la aplicación del modelo neoliberal, en definitiva, dicen relación con factores que son inherentes al mismo. Entre, éstos Leiva (1995:43) señala los siguientes:

- a) una inserción en mercados internacionales fundamentalmente a través de bienes intensivos en recursos naturales con bajo valor agregado producidos por una mano de obra temporal y barata;
- b) una legislación laboral que favorece abiertamente a los empresarios y deja a los trabajadores sin derechos básicos y efectivos;
- c) el predominio de estrategias empresariales de competitividad que hasta ahora han debido competir por la rebaja de costos de producción y aumento del volumen exportado más que por la vía de la calidad, diseño e innovación tecnológica;
- d) bajo nivel de las remuneraciones de los ocupados lo que obliga a las personas a ampliar sus ingresos mediante la incorporación de otros miembros de la unidad familiar al mercado del trabajo, situación que crea un stock de fuerza de trabajo potencial que actúa como mecanismo de contención salarial;
- e) débil capacidad de los trabajadores y del movimiento sindical para negociar las condiciones de venta de su fuerza de trabajo, reflejada en la disminución de las tasas de afiliación sindical, el aumento de los sindicatos inactivos y la caída del tamaño de los sindicatos;
- f) los constreñimientos que las debilidades del modelo y la internalización de la economía le imponen a destinar mayores recursos al gasto social.

3.4.2 La distribución del ingreso

¹²⁷ A diferencia de la Iglesia Católica argentina que manifestó explícitamente su apoyo y colaboración con la dictadura militar de su país, la jerarquía católica chilena mantuvo una actitud crítica frente al régimen militar y de defensa activa de los derechos humanos, la cual se manifestó a través de la extensa e importante labor desarrollada por las comunidades de base en sectores poblacionales populares.

Otros de los rasgos consustanciales al modelo es la concentración del ingreso y la distribución regresiva del mismo. Como viéramos en el primer apartado de éste capítulo, la distribución de ingreso fue un tema central en las luchas de los movimientos sociales obteniéndose pequeños pero continuos logros en este sentido. Esta tendencia se revierte a partir de 1973, acelerándose, a partir de entonces, la concentración de los ingresos y retrocediendo la participación de los hogares de las remuneraciones en el producto nacional. Entre 1973 y 1988 la participación del 40% más pobre se mantiene significativamente por debajo del promedio 1968-1970. (Reveros, en González, 1993:120)

En los datos del siguiente cuadro se aprecia, por una parte, la inequitativa distribución de los ingresos por persona y, por otra, la escasa variación de estos a lo largo de la última década. De hecho, al comparar el año 1987 con 1998 se aprecia que la distribución se ha mantenido prácticamente inalterada. Esta situación ha conducido a Chile a ubicarse en la categoría de los países con peor distribución del ingreso entre sus habitantes según los datos de organismos internacionales como la CEPAL y el propio Banco Mundial (véase Bengoa, 1995)¹²⁸.

CUADRO 4.13: Distribución del ingreso (monetario) por decil de ingreso autónomo per cápita del hogar¹²⁹, 1990-1998, (porcentajes)

año/decil*	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	total
1987	1,5	2,8	3,6	4,3	5,4	6,3	8,1	10,9	15,9	41,3	100,0
1990	1,6	2,8	3,7	4,5	5,4	6,9	7,8	10,3	15,1	41,8	100,0
1992	1,7	2,9	3,8	4,6	5,6	6,6	8,0	10,4	14,7	41,6	100,0
1994	1,5	2,8	3,6	4,6	5,6	6,4	8,1	10,5	15,3	41,6	100,0
1996	1,4	2,7	3,6	4,6	5,5	6,3	8,1	11,0	15,4	41,3	100,0
1998**	1,5	2,6	3,6	4,6	5,4	6,4	8,2	10,9	15,9	41,0	100,0

Se excluye al servicio doméstico puertas adentro y su núcleo familiar. Cifras preliminares. Fuente: CASEN 1987-1998, MIDEPLAN.

La distribución personal del ingreso que observamos en el cuadro 4.13 permite dimensionar la tremenda inequidad generada por el modelo expresada en la distancia de los ingresos percibidos por ricos y pobres: mientras el decil más pobre percibe el 1,5 de los ingresos, el decil más rico percibe casi cuarenta veces más. Asimismo, mientras que el 90% de la población se reparte casi el 60% de los ingresos, el 10% concentra el restante 40%. La leve recuperación que se observa al comienzo de la década de los noventa es atribuida por algunos analistas (véase Escobar, 1999) a la intervención realizada por el nuevo gobierno sobre el salario mínimo y la expansión de la inversión y el empleo, cuestiones que no reproducirán posteriormente.

¹²⁸ De un estudio de 62 países comparando su equidad en la distribución de los ingresos (según la magnitud Quintil I/QuintilV), Chile ocupó la posición 54. Por debajo se encontraban Sudáfrica, Lesotho, Honduras, Tanzania, Guinea Ecuatorial, Panamá, Guatemala y Brasil. (véase Bengoa, 1995).

¹²⁹ El ingreso monetario es la suma del ingreso autónomo del hogar y las transferencias monetarias que éste recibe del Estado. El ingreso autónomo (también ingreso primario) está constituido por todos los pagos que recibe el hogar como resultado de la posesión de factores productivos. Incluye sueldos y salarios, ganancias del trabajo independiente, la autoprovisión de bienes producidos por el hogar, rentas, intereses, pensiones y jubilaciones.

La situación de inequidad se evidencia más aún al considerar la distribución de los ingresos por hogar como se aprecia en el siguiente cuadro comparativo:

CUADRO 4.14: Distribución y variación del ingreso autónomo y monetario de los hogares por decil de ingreso autónomo per cápita del hogar, 1990-1998, (porcentajes)

año/decil	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
IA*										
1990	1,4	2,7	3,6	4,5	5,4	6,9	7,9	10,3	15,2	42,2
1998	1,2	2,5	3,5	4,5	5,3	6,4	8,3	11,0	16,0	41,3
variación	-0,2	-0,2	-0,1	0,0	-0,1	-0,5	+0,4	+0,7	+0,8	-0,9
IM**										
1990	1,6	2,8	3,7	4,5	5,4	6,9	7,8	10,3	15,1	41,8
1998	1,5	2,6	3,6	4,6	5,4	6,4	8,2	10,9	15,9	41,0
variación	-0,1	-0,2	-0,1	+0,1	0,0	-0,5	+0,4	+0,3	+0,8	-0,8

*Ingreso Autónomo, **Ingreso Monetario. Fuente: elaboración propia basándose en CASEN 1990 y 1998, MIDEPLAN.

Cabe resaltar la enorme concentración del ingreso por hogar así como la diferencia en su participación en el ingreso tanto autónomo como monetario entre el primer decil y el décimo, cuestión que es coherente con la inequidad en la distribución de los ingresos por persona. Asimismo, destaca la escasa variación de la participación de ambos tipos de ingresos. En el caso de los ingresos autónomos por hogar su variación en el caso de los primeros seis deciles es negativa, es decir, que este 60% de la población empeoró su participación en el ingreso. Cabe acotar que también disminuyó su participación en el ingreso el 10% de los hogares más ricos en un 0,8%, pero es este porcentaje es el que concentra más del 40% del total de ingresos de los hogares del país.

La misma tendencia observamos en el caso de los ingresos monetarios por hogar, si bien cabe destacar que en estos la distribución es levemente mejor producto de las transferencias monetarias que reciben los hogares más pobres del Estado.

Al analizar las cantidades de los ingresos tanto autónomos como monetarios por hogar, apreciamos que éstos han aumentado entre 1990 y 1998 para todos los hogares. Sin embargo, mientras el aumento en el caso del ingreso autónomo por hogar en ese periodo fue de 32% para los dos primeros deciles de la población, para los dos últimos fue de un 47,1%. El ingreso autónomo por hogar del decil más pobre representaba en 1990 el 3,35% del mismo tipo de ingreso del decil más rico. En 1998 ese porcentaje se reduce al 2,9%. Expresado en montos de dinero y siguiendo a las fuentes oficiales analizadas hasta ahora (MEDEPLAN, 1999a), cuando ese año el primer decil de los hogares recibía 55.022 pesos (pesos de noviembre de 1998) el decil más rico recibía 1.928.392 pesos.

Esto ratifica el hecho de que el crecimiento económico del país está lejos de ser un *crecimiento con equidad*, sino que por el contrario se ha sustentado sobre la base de la desigualdad social. Si bien este es uno de los costes sociales del modelo, es también su base de sustentación.

3.4.3 La pobreza

Existen problemas de registro para determinar con precisión la magnitud de la pobreza durante la primera década de aplicación del modelo neoliberal por parte de la dictadura, debido a la escasez de fuentes y a la poca confiabilidad de las oficiales, particularmente por las formas en que se medía desde los organismos públicos.¹³⁰ Lo claro es que el desempleo masivo tras la aplicación de la política de estabilización y la disminución del poder adquisitivo de los salarios reales tuvieron como consecuencia un aumento de la pobreza. En términos globales, esta ascendió progresivamente hasta alcanzar su máximo en 1984 afectando al 45% de la población¹³¹

Existen una serie de estudios monográficos que entregan datos para diversos años sobre la pobreza durante los años de la implantación del modelo neoliberal. Entre éstos podemos mencionar el estudio realizado por Grossi, (en Flaño, 1987) que compara el coste de una canasta familiar básica con el ingreso familiar, clasificando en la categoría de pobres a aquellos hogares que poseen ingresos básico inferiores. Los resultados reflejan que para el año 1983 el 30% de los hogares se clasificaba en la categoría de pobres. En términos de alimentación ello se traduce en que 3,5 millones de personas (de los cuales un 50% eran personas menores de 15 años) estaban subalimentadas.

El Grupo de Investigaciones Agrarias, GIA, (Ibid.) en un estudio realizado el año 1986 indica que los grupos poblacionales con menores ingresos tenían en ese año una alimentación menor a la de veinte años atrás, consumiendo en promedio un 16% menos de calorías que durante la década de los sesenta. Según los estándares de Naciones Unidas ello situaba a Chile en la categoría de riesgo alimentario.

El aumento de la pobreza se debió al aumento del desempleo y a la disminución de los ingresos reales de las familias, como viéramos anteriormente, lo que evidentemente repercutió en el descenso del nivel de consumo de la población. Desde los primeros años de la aplicación del modelo se aprecia una fuerte disminución por familia, sobre todo de los sectores de más bajos ingresos. Lo que empezó como una fuerte estratificación del consumo que progresivamente fue aumentando.¹³²

En el cuadro 4.15 apreciamos la evolución de la pobreza desde 1970 y a lo largo de los siguientes

¹³⁰ Un ejemplo de la fragilidad de los sistemas de medición de la pobreza son las cifras oficiales. En 1981 el gobierno indicaba haber reducido la extrema pobreza del 21% en 1970 al 14% en 1981. Sin embargo, el indicador utilizado para clasificar a las personas de extrema pobreza era fútil. Un estudio de CIEPLAN (en Flaño, 1987) demuestra que el 80% de las personas que habían dejado de ser pobres de acuerdo a las estadísticas oficiales era porque éstas habían considerado sólo un factor como indicador: la adquisición de un bien durable, es decir, una bicicleta, un televisor, una máquina de coser. En otras palabras, para el gobierno ese era el requisito suficiente para dejar de pertenecer a la condición de extrema pobreza.

¹³¹ Según cifras de la CEPAL (en García, 1993) el máximo histórico del índice de pobreza se alcanzó en 1987, afectando al 40% de la población. Entendemos que lo relevante no es el año sino el hecho en sí.

¹³² La variación del consumo, entre 1969 y 1978, para el 20% de la población de más bajos ingresos fue de 20,7%, en tanto que para el 20% de los hogares de mayores ingresos fue de 0,8%. (Encuesta de presupuestos Familiares 1969 y 1978 (INE), en Foxley, 1980:34). El consumo en 1987 era 20% menos que en 1981, destacando particularmente la bajada de alimentos básicos como trigo, arroz, maíz, azúcar, lácteos, cárneos, lo que implicaba un retroceso en el nivel de consumo similar al de la década de los sesenta. (Flaño, 1987:46)

dieciocho años:

CUADRO 4.15: Evolución de la Pobreza,1970-1998, (porcentajes)

año	indigentes	pobres	total pobres
1970	8,4	20,1	28,5
1976	27,9	29,0	56,9
1979	11,7	24,3	35,9
1980	14,4	25,9	40,3
1982	10,8	20,4	30,8
1984	23,0	25,2	48,2
1985	19,2	26,2	45,4
1987	16,8	27,8	44,6
1989	14,9	26,3	41,2
1990	12,9	25,7	38,6
1992	8,8	23,8	32,6
1994	7,6	19,9	27,5
1996	5,8	17,4	23,2
1998	5,6	16,1	21,7

Fuente: Elaboración propia basándose en: 1970-1989 PET, sobre datos del Banco Central e INE, en Leiva y Agacino, 1994, y 1987 y 1990-1998: CASEN: 1987, 1990, 1992,1994,1996,1998, MIDEPLAN.

Como observamos en el cuadro anterior, durante la década de los setenta se produce un sistemático crecimiento de la pobreza. Esta se mantiene por sobre el índice de 1970 hasta los primeros años de la década de los noventa cuando comienza a disminuir. Destaca la situación de las personas en situación de indigencia que se mantuvo en altos niveles hasta 1992 cuando comienza a bajar. También se aprecia el impacto de la crisis recesiva de 1982-1983, después de la cual el índice de pobreza se mantuvo en altísimos indicadores afectando hasta 1989 a más del 40% de la población.

En la última década, es decir, en la segunda etapa de la aplicación de políticas neoliberales, la evolución de la pobreza, de acuerdo a las estadísticas oficiales (Mideplan,1999a) ha disminuido del 38,6% en 1990 al 21,7% en 1998, presentando también las siguientes características:

a) *según edad*: los grupos de edad más afectados son los de 0 a 18 años, ello a pesar de que pasaron de representar el 50,2% de los pobres en 1990 a al 30% en 1998. Les sigue el segmento comprendido entre los 30 y los 44 años, que también disminuyó en el mismo período de un 37,7% a un 21,7%. En 1998 la población pobre del país estaba constituida en un 48,5% por niños y adolescentes, en un 15,3% por jóvenes, en un 22% por adultos entre 30 y 44 años, en un 8,7% por adultos entre 45 y 59 años, y en un 5,2% por mayores de 60 años

b) *según sexo*: la evolución de la pobreza ha sido prácticamente igual para hombres y mujeres entre 1990 y 1998. Sin embargo, son las mujeres las proporcionalmente más afectadas, a pesar de la disminución que presentan entre esos años, que va de 39,3% a 21,9% sobre el total. En tanto que la disminución de los hombres fue de un 37,9 a un 21,5%.

c) *según localización*: la pobreza se presenta con mayor intensidad en las zonas rurales. También la

reducción de ésta ha sido menor allí que en las zonas urbanas. Entre 1990 la pobreza en el campo afectaba al 39,5% de la población, en tanto que en 1998, lo hacía al 27,6% de ésta. En tanto que en las zonas urbanas disminuyó, en el mismo período, del 33,2% al 17,0% de la población.

Sobre la base a estos antecedentes podemos concluir que en Chile la pobreza es joven, tiene rostro de mujer y está preferentemente en el campo.

Existe otro antecedente que es necesario analizar antes de efectuar una conclusión general sobre los datos hasta aquí analizados. Este se refiere a la relación que existe entre pobreza y mercado laboral.

Lo primero es analizar la cantidad de recursos monetarios (ingreso autónomo) que son necesarios para que una persona pueda satisfacer sus necesidades básicas junta a su familia, es decir, el dinero necesario para la producción y reproducción de la fuerza de trabajo. Para este fin Escobar(1999) construye, a partir de fuentes oficiales, un indicador denominado Ingreso Mínimo Necesario. Con este se puede establecer la proporción de trabajadores a los que el salario no les permite cubrir este conjunto de necesidades.

La pobreza en Chile se mide a través de la estimación de la línea de ingresos¹³³. El valor de la canasta de alimentos en las zonas urbanas era de 19.009 pesos(pesos de octubre de 1998). Todas las personas que no alcancen este parámetro son consideradas indigentes. La línea de la pobreza se obtiene al multiplicar ésta canasta por dos, el valor resultante (38.019 pesos) constituye el valor monetario de la Canasta de Necesidades Básicas, por persona al mes. A partir de éste valor se supone que se alcanzan a cubrir la alimentación y otras necesidades básicas como transportes, vivienda, abrigo, etc., toda persona que no obtenga este valor es clasificada como pobre.

Para establecer relación entre salarios y pobreza se debe realizar el cálculo a partir de la situación real de los hogares, es decir, los ingresos de éste, los cuales dependen del número de miembros que están ocupados. De ahí que sea necesario analizar la situación de las familias según su tamaño y la cantidad de ocupados por hogar, cuestión que vemos en el cuadro 4.16:

CUADRO 4.16: Tamaño y ocupados por hogar según quintil de ingreso

¹³³ La línea de ingreso es definida a partir del consumo de calorías contenidas en una canasta mensual de alimentos. La cantidad de calorías, determinada por organismos internacionales (FAO, OMS, ONU), es de 2.176 calorías de consumo mínimo diario.

quintil	tamaño del hogar	ocupados por hogar
I	4,8	1,1
II	4,4	1,4
III	3,8	1,5
IV	3,3	1,5
V	2,8	1,3
promedio nacional	3,8	1,4

Fuente: Escobar, 1999, basándose en INE.

La relación tamaño hogar-ocupados por hogar será determinante para los valores que se obtengan. Se evidencia del cuadro las importantes diferencias en cuanto a tamaño del hogar y por ocupados por hogar según quintil de ingreso. Las mayores diferencias se aprecian entre los quintiles extremos. Así, mientras en el primer quintil de ingreso el tamaño del hogar es de 4,8 personas, en el quinto es de 2,8. Situación que se invierte al analizar la situación de los ocupados por hogar: mientras en el primer quintil es de 1,1 personas, en el quinto son 1,4.

A partir de ello se puede cuestionar la validez del parámetro nacional para determinar la línea de pobreza puesto que ésta no considera la situación real que se presenta entre tamaño de hogar y número de ocupados.

El Ingreso Mínimo Necesario, para cubrir las innecesidades del hogar debiera ascender a 182.491 pesos, tomando como parámetros los datos que describen la situación real de los hogares pertenecientes al primer quintil y 144.472 tomando los promedios nacionales.¹³⁴

Si comparamos estas cifras con las del Salario Mínimo Nacional (80.500 pesos brutos en 1998) apreciamos la total insuficiencia de éste, el cual cubre menos de la mitad de las necesidades básicas familiares, de acuerdo a la composición de efectiva de los hogares.

Si analizamos la suficiencia de los salarios a partir de éstos antecedentes, y considerando los datos expuestos en el cuadro 4.9, donde veíamos que el 44,2% de los trabajadores (que cotizaban en su AFP) ganaban hasta 150 mil pesos, no es aventurado afirmar que cerca del 40% de los trabajadores reciben un salario menor a lo necesario para la reproducción familiar.

Ello también sitúa ante el cuestionamiento respecto a la estabilidad de la situación alcanzada, en términos de que si las personas que salieron de la pobreza mediante la consecución de un empleo o los hogares que incorporaron un nuevo miembro a la fuerza de trabajo activa, pueden tener algún grado de certeza respecto a si la pobreza es para ellos una realidad superada de modo definitivo. La respuesta de algunos autores ante esta interrogante es negativa, y se basa en que las políticas de incrementos salariales habrían encontrado su punto de saturación con respecto al ciclo económico, con lo cual el principal factor

¹³⁴ Estos valores se obtienen de la multiplicación del valor de la Canasta Básica de Alimentos por el número de ocupados por hogar.

de superación de la pobreza -incremento de los ingresos-tendería a la neutralización. (Escobar,1995:18)

Podemos concluir, entonces, que la participación en el mercado laboral no asegura, la superación de la condición de pobre y que éste, dados estos antecedentes más su composición fuertemente fragmentada, actúa más bien como un mecanismo de reproducción de ésta. Este elemento junto al conjunto de los anteriormente expuestos, como la institucionalización de la inequidad en la distribución de los ingresos, son parte, de los saldos de la aplicación del modelo neoliberal

* * *

La evolución del mercado laboral chileno lo hemos analizado siguiendo la cronología de dos fases claramente distinguibles. La primera se refiere al proceso de su regulación y la segunda a la de su desregulación. En el conjunto de este proceso, ha destacado el hecho de que la estructura de la economía chilena, desde su vinculación a las economías occidentales, ha sido dependiente de las grandes potencias económicas y de los mercados internacionales.

La economía chilena heredó de la época colonial la estructura agraria de carácter oligárquico que predominó en el ámbito económico y social durante el siglo XIX y retardó el asentamiento del capitalismo en el país. Es la actividad minera de la zona norte la que permite la acumulación de capitales y la primera gestación de las relaciones capitalistas de producción. Un rasgo distintivo de esta etapa es que el naciente proletariado industrial nace como antítesis no de la burguesía nacional sino de los capitalistas británicos dueños de los yacimientos salitrosos. Esta actividad potencia el desarrollo de otras como las relacionadas con transportes, servicios e industrias así como también las migraciones desde el campo a los centros mineros y urbanos. En torno al conjunto de estas actividades comienza la institucionalización del mercado laboral. Sus primeras características son la abundancia de mano de obra, la sobreexplotación de la mano de obra, la ausencia de intervención estatal y condiciones laborales signadas por la arbitrariedad y el despotismo.

Desde su génesis la relación salarial está marcada por el fuerte conflicto entre las partes. La clase obrera ensaya tempranamente diversas formas de organización que le permiten paulatinamente ir estructurando su acción reivindicativa a través de sindicatos y partidos políticos. La vinculación entre la problemática laboral y la social así como la participación en instancias políticas y gremiales es un rasgo permanente del movimiento obrero en las sucesivas décadas. Las crecientes confrontaciones y la explosión de la “cuestión social” obligan al Estado a intervenir en las relaciones capital-trabajo. Así desde los primeros años del siglo XX comienza la regulación de estas relaciones a través de una serie de leyes que serán coronadas en 1931 con la promulgación del primer Código Laboral.

El Estado desarrollista da el impulso necesario para la industrialización del país a partir de la década de los treinta, a través del modelo de sustitución de importaciones. Es también bajo el influjo de estas políticas cuando se consolida la relación salarial. Esta se caracteriza por la fuerte intervención del Estado y por la creciente organización y participación del factor trabajo. El Estado “acoge” las demandas obreras en tanto la satisfacción de las reivindicaciones salariales implicaban la ampliación del consumo y,

por ende, del mercado interno, cuestión fundamental para el éxito del modelo. Así la evolución de la regulación del mercado laboral estuvo estrechamente relacionada con el proceso de industrialización impulsado desde la administración central. Este elemento distingue el caso chileno de otros procesos de industrialización impulsados por capitalistas privados.

La aplicación del modelo de sustitución de importaciones si bien permitió un importante desarrollo industrial en el país, no alteró en lo sustancial su condición dependiente. Asimismo, pese a los avances en materias de redistribución de los ingresos las sucesivas políticas no lograron modificar la concentración de las rentas provocando la marginación del crecimiento de importantes sectores sociales. Los signos de agotamiento del modelo patentes desde los inicios de la década de los sesenta provocan un giro en las políticas estatales tendientes a darle más protagonismo a los sectores privados en el curso económico nacional. El Estado desarrollista fracaza en su intento de reconstituir los intereses entre trabajo y capital, optando por la protección a éste último.

Agotado el modelo de acumulación capitalista y en un contexto de creciente polarización económica y social, la primera salida a la crisis se intentó a través de un proceso de reforma estructural impulsado por el gobierno socialista de Salvador Allende. Sin embargo, el proyecto popular chocó con los intereses de los capitalistas nacionales e internacionales que mediante los servicios de las fuerzas armadas lograron iniciar un proceso de reestructuración capitalista a través de la implantación del modelo neoliberal.

A partir de entonces se inicia la segunda gran fase que hemos analizado respecto a la evolución del mercado laboral. Este se vio fuertemente impactado por las sucesivas políticas de estabilización y ajuste y por las reiteradas crisis económicas, impacto que se manifestó en el deterioro de los salarios, el aumento del desempleo, un deterioro en el consumo y el crecimiento del sector informal de la economía, entre otros.

El elemento determinante de este proceso fue la creación de una nueva normativa laboral funcional a las necesidades del modelo económico. La esencia de éstas ha sido la flexibilización del mercado laboral y de las relaciones sociales de producción, modificando las normas de contratación y despido, de sindicalización y de negociación colectiva, entre otras. El Estado neoliberal se retira de su histórico papel de interventor en las relaciones capital-trabajo relegándolas a la voluntad de las partes y circunscribiéndolas al ámbito de la empresa. De ahí el carácter desregulador de la re-regulación de la normativa laboral. El retorno a los gobiernos civiles no significó un cambio sustancial en la implementación de las políticas neoliberales centradas en la internacionalización de la economía ni en la orientación de fondo de la legislación laboral, pese a los avances parciales en tal sentido.

A mediados de la década de los ochenta se inicia un proceso de recuperación de la situación económica del país y de crecimiento de los principales indicadores macroeconómicos. Sin embargo, este crecimiento, como hemos analizado, ha sido a costa del deterioro de indicadores laborales y sociales. La situación del mercado laboral es un ejemplo de ello. Este presenta una estructura fuertemente segmentada según estratos socioeconómicos, sexo y edad así como la precarización de las condiciones laborales. Asimismo, el factor trabajo se encuentra en posición debilitada y con escasa capacidad para incidir en el

cambio de sus condiciones de trabajo. Los antecedentes analizados respecto a la sindicalización, conflictividad laboral y negociaciones colectivas son prueba de ello. Otros elementos destacados son la permanencia de un importante porcentaje de población en situación de pobreza, y sobre todo la consolidación de una tremendamente inequitativa distribución de los ingresos. Las características que actualmente presenta el mercado laboral hacen que éste actúe como mecanismo reproductor de la pobreza.

Una de las actividades económicas que constituyen una destacada particularidad de este proceso general, tanto por los niveles de regulación alcanzados como por los de su desregulación es la industria textil y de confecciones. Es el caso que analizaremos en el siguiente capítulo.

CAPITULO 5

DESARROLLO HISTORICO-ECONOMICO DEL SECTOR TEXTIL

El siguiente capítulo contiene la caracterización del sector textil desde distintos ámbitos. En primer lugar, se presentan su organización de la producción y del trabajo. En segundo término, se analiza su evolución histórica, económica y sindical. Estos contenidos se han dividido en dos grandes períodos: el primero abarca desde sus primeros antecedentes hasta 1973, etapa de expansión y consolidación de la industria textil y de la confección en el marco de las políticas desarrollistas y, el segundo, desde esa fecha hasta 1998, período caracterizado por la crisis y la transformación que enfrenta el sector producto del impacto de la aplicación del modelo neoliberal.

*“En talleres de moda se hace trabajar a las operarias
durante doce horas diarias,
desde las ocho de la mañana hasta las ocho de la noche;
lo que es una enormidad y no tener conciencia ni sentimientos humanitarios.
Una tarea de doce horas diarias no es ni para ser resistida por un hombre,
porque a la larga tendrá éste que sucumbir, y sin embargo,
la remuneración que se abona por tan pesado servicio
no alcanza a la mayor parte de las obreras ni para comer”*
Periódico “El Alfa” de Talca, 1890

1. INTRODUCCION: PRESENTACION DEL SECTOR TEXTIL¹

La producción de textiles y de prendas de vestir constituye una de las actividades económicas más antiguas, cuya trayectoria en Chile, al igual que en la mayoría de los países occidentales, está estrechamente vinculada a la evolución del proceso de industrialización. Esta producción, orientada a la satisfacción de necesidades básicas, ha tenido una gran relevancia en el desarrollo económico del país. En parte, se ha debido a la significativa importancia en términos de ocupación de fuerza de trabajo, dentro de la cual especial preponderancia ha tenido la mano de obra femenina.

Consecuentemente, el sector ha cobrado una enorme importancia política, lo que le ha valido para ser una de las actividades económicas que han recibido una de las mayores atenciones de las políticas estatales. Por lo que su evolución ha dependido de las políticas económicas desarrolladas por los gobiernos de turno. En este sentido, factores tales como el tipo de cambio y los aranceles impactan en los precios relativos, haciendo variar la composición del gasto entre productos nacionales e importados, lo cual tiene un efecto inmediato en sus volúmenes de producción y venta. (Frías, 1994) Igualmente, al haber estado su producción destinada durante décadas principalmente al consumo interno los factores que inciden en éste (salarios, ocupación, ingresos, distribución geográfica), han tenido una fuerte gravitación.

Ambos subsectores han destacado por la heterogeneidad de sus realidades. Tecnológicamente, han convivido oficios tradicionales con moderna tecnología importada de países industrializados, abarcando así a una amplia gama de segmentos del mercado laboral. Si bien sus condiciones de trabajo han sido siempre duras se presentan importantes diferencias según el tamaño de las empresas, existiendo desde grandes hasta el trabajo a domicilio, generando relaciones laborales muy diferenciadas. Desde sindicatos reconocidos que mantienen relaciones normalizadas con los empresarios, hasta marcadas por el despotismo, la represión y la sobreexplotación. Los trabajadores textiles chilenos también han destacado por su temprana y decidida participación en las luchas

¹ El termino “sector textil” abarca a la industria textil propiamente tal y a la industria de confecciones y vestuario (estas últimas generalmente relacionadas con la fabricación de prendas de vestir masculinas y femeninas, respectivamente). Por separado, la industria textil y la de confección y vestuario, las entenderemos como subsectores del sector textil. Asimismo, los términos “confección” y “vestuario” son utilizados indistintamente para referirse al subsector que incluye a ambos tipos de industrias, salvo distinta indicación.

laborales y sociales, consolidado una tradición organizativa sindical que ha sido uno de los pilares del conjunto del movimiento obrero nacional.

A continuación presentamos, a modo de introducción, los principales aspectos de la organización del trabajo y de la producción en el sector. Si bien no atiende a los objetivos de la presente investigación desarrollar estos temas con exhaustividad, hemos considerado relevante abordarlos a fin de conocer elementos esenciales del funcionamiento de la actividad, en torno a la cual se articula el trabajo cotidiano de los sujetos que son objeto de la presente investigación, puesto que estos elementos han condicionado, en buena medida, su evolución.

Posteriormente, el análisis de la evolución económica y social del sector se ha dividido en dos grandes períodos; el primero abarca el desarrollo del sector desde sus orígenes hasta 1973. Este, a su vez, ha sido subdividido en dos, atendiendo a las particularidades de cada una de las etapas contempladas. La primera contiene los antecedentes del sector desde sus orígenes hasta 1930, período en el que el sector pasa de ser una actividad artesanal a una predominantemente industrial. El segundo subperíodo, comprende desde la crisis económica de 1930 hasta 1973, décadas en las cuales dominan las políticas de industrialización vía sustitución de importaciones, en las cuales el sector se constituyó en el paradigma de esas políticas, y la culminación de este proceso dada con la atención preferencial que recibe esta actividad en el contexto de las políticas de transformación estructural impulsadas por el gobierno de la Unidad Popular.

El segundo gran período se inicia en 1973 con la aplicación del modelo neoliberal y el consecuente cambio del patrón general de crecimiento, materializado en la apertura de los mercados externos y la internacionalización de la economía. Las políticas de libre mercado tuvieron un enorme impacto en la actividad textil, lo que se plasmó en la quiebra de numerosas industrias, el desempleo masivo, el deterioro de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales. El sector ha sufrido un proceso de crisis cíclicas que dura hasta la actualidad, proceso que para ser enfrentado ha requerido una readecuación de gran envergadura, en la cual las políticas laborales han tenido un papel fundamental.

1.1 Proceso productivo ²

La fabricación de textiles³ comprende una serie de procesos productivos diferenciados que dan origen a distintas actividades industriales. Estos procesos son los siguientes:

² Para la elaboración de los apartados del proceso productivo y la organización del trabajo se ha utilizado como fuente principal Frías, Echeverría, Herrera, y Larraín, (1987, I), salvo distinta indicación.

³ Tradicionalmente la actividad textil y de confección ha sido signada por la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU) con el número 321 y 322, respectivamente. Recientemente esta clasificación ha sido revisada y modificada. Según la nueva CIIU la fabricación de productos textiles y la fabricación de prendas de vestir; adobo y teñido de pieles, se clasifican bajo la Categoría de Tabulación D, con los números 17 y 18, respectivamente. (Véase OIT, 2000)

Proceso productivo	Objetivo
Hilado, tejido y acabado de textiles	Preparación de fibras para hilarlas a través de distintos procesos, la hilatura propiamente tal, el tejido, el blanqueo y los procesos acabados de la tela. Manufactura de tejidos angostos y artículos menudos.
Artículos confeccionados para el hogar, excepto prendas de vestir	Cortinas, sábanas, mantas, fundas para muebles, productos de lona, manteles.
Tejidos de punto	Calcetines, medias, ropa interior y de vestir. Proceso productivo que incluye: blanqueo, teñido y acabado de estos productos.
Tapices y alfombras	Fabricación de tapices y alfombras de todas las fibras o hilados de textiles.
Cordelería y sogas	Elaboración de sogas, cordeles, redes y otros artículos conexos.
Otros textiles	Fabricación de linóleos, piel artificial (que no sea totalmente plástica), telas impregnadas o impermeabilizadas, borra, guata, entretelas y otros rellenos de tapicería fabricados con fibras.

El proceso productivo de mayor relevancia y significación cuantitativa es el hilado, tejidos y acabado de textiles, debido a su calidad de insumo para el resto de las actividades del sector, seguido del proceso de tejido de punto. El producto más inmediato es todo tipo de telas fabricadas con materias primas naturales o artificiales para la elaboración de los objetos recién indicados.

Por su parte, la industria de prendas de vestir, excepto calzado, abarca la manufactura de ropa a través del corte y costura de telas, piel, cuero y otros materiales. Los productos fundamentales son: trajes, ropa interior y de vestir, casacas, parkas, uniformes y accesorios. La fabricación de estos artículos se desarrolla en unidades productivas muy heterogéneas. Pueden ir desde grandes centros integrados verticalmente, en los cuales se desarrolla el conjunto del proceso productivo, incluyendo la comercialización de los productos (más frecuente en la industria del textil), hasta pequeñas unidades especializadas en un determinado proceso de producción.

La materia prima fundamental del trabajo textil es un conjunto de fibras de diverso origen: vegetal, animal, minerales, artificiales sintéticas, regeneradas. Con el transcurso del tiempo y la evolución tecnológica, las fibras artificiales (derivadas de productos sintéticos y de celulosa) y sintéticas (derivadas del petróleo) han ido creciendo en importancia, cuestión que ha impactado significativamente en la tecnología y en la economía de esta industria.

Las telas se fabrican ya sea mezclando fibras de distintos orígenes (algodón-poliéster, lana-acrílico) o utilizando fibras de una sola especie (seda, nylon). A pesar de la fuerte integración productiva que hay en el sector del textil, muchas industrias se distinguen por el tipo de fibras que trabajan. También participan en la confección de las telas una serie de compuestos químicos usados para el trabajo de tintorería; blanqueadores, pigmentos y colorantes, y otros elementos usados en el acabado de las telas.

En la fabricación del vestuario (elaboración de ropa de mujer) y de la confección (elaboración de ropa de hombre) gran parte de sus principales insumos provienen de la industria textil, puesto que la materia prima fundamental es la tela. Como consecuencia de las distintas materias primas que son usadas en la fabricación de ésta, existen muchas variedades de telas (algodón, lanas, rayón, mezclas). A ésta se suman hilos para el trabajo de costura, botones, broches, cierres, etc..

Una gran cantidad y diversidad de máquinas y herramientas participan en los distintos subprocesos productivos de la actividad textil, más compleja que la de la confección y el vestuario. Las máquinas a las cuales su subordina el proceso productivo son, en el caso del textil, las de hilar, utilizadas en la fabricación de la fibra, y el telar, usado para el tejido de la tela.

Las máquinas de hilar estiran y tuercen la fibra para enrollarla en los husos. Estos consisten en un eje con movimiento giratorio que va montando en un cono que sube y baja. Mediante estos movimientos se continúan estirando, torciendo y enrolando las fibras (mezclas) que salen así convertidas en hilos. El telar entrecruza los hilos, de acuerdo a la programación para cada pieza de tela. El tejido se obtiene por el cruce de los hilos que vienen de un plegador (urdiembre) y los otros que van siendo dispuestos, por medio de un aparato especial, en forma perpendicular a los anteriores (trama).

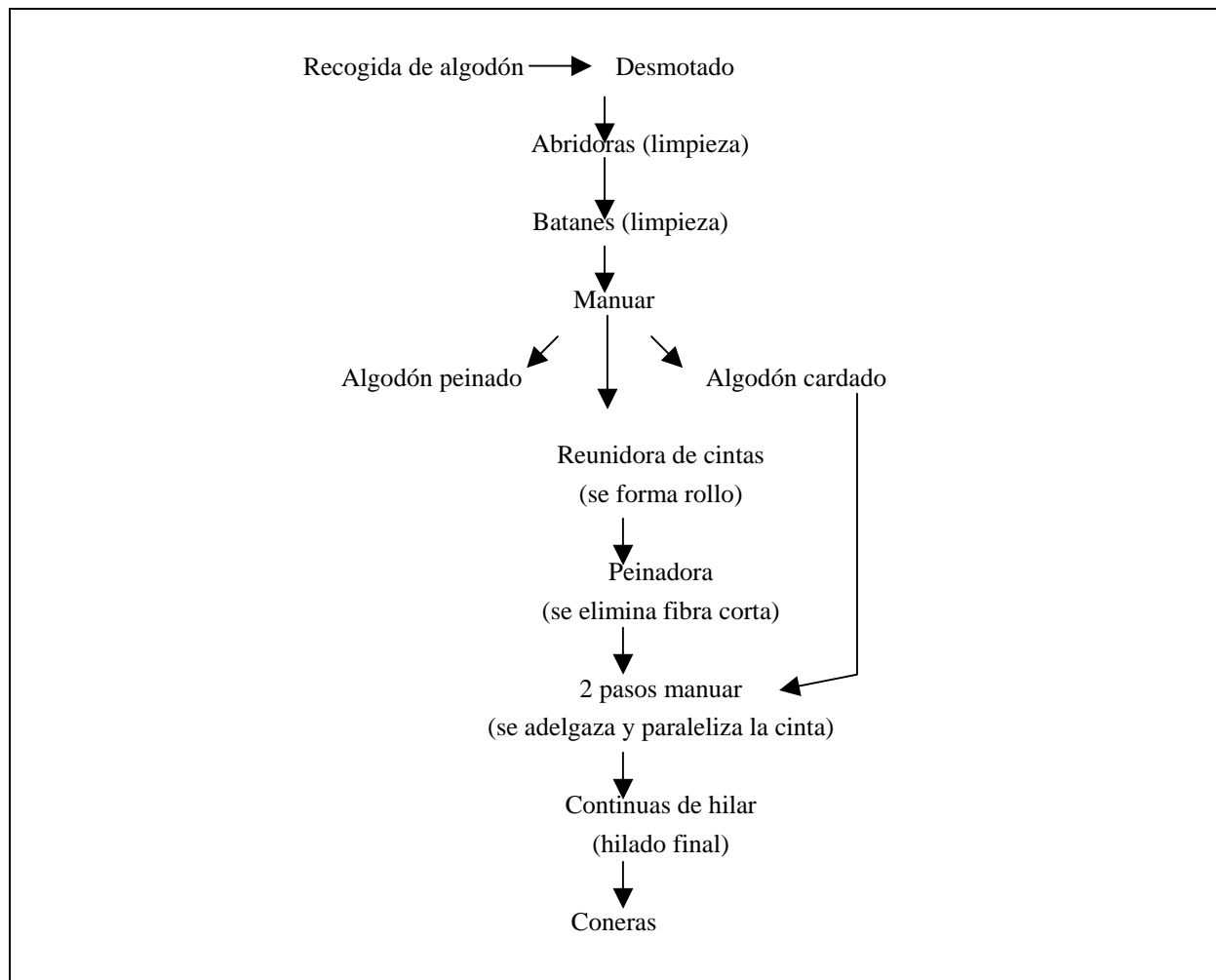
La cantidad de telares y usos por trabajador es muy variable de una planta a otra y depende del nivel tecnológico de las máquinas. En el caso de la confección y el vestuario, la máquina de coser es la herramienta fundamental para desarrollar este trabajo. Esta, desde sus orígenes hasta la actualidad, ha evolucionado técnicamente desde la máquina manual, a pedal, eléctrica (con distintas velocidades) y electrónica. Sin embargo, no ha cambiado el mecanismo básico de su funcionamiento, ni tampoco quien la maneja: una mujer trabajadora.

En Chile tanto la gran mayoría de las materias primas como la maquinaria más especializada es importada. Esta última se caracteriza por ser más bien antigua e intensiva en uso de mano de obra. (Puentes,1990)

Las tres etapas más importantes del proceso de producción de los textiles son hilado, tejeduría y acabados. Estas se presentan, en forma simplificada, en los siguientes esquemas:

a) Hilado

Se ejemplifica el proceso de hilado con el algodón ya que éste es uno de los procesos más característicos y porque las operaciones realizadas son muy similares a las utilizadas con fibras sintéticas o lana.



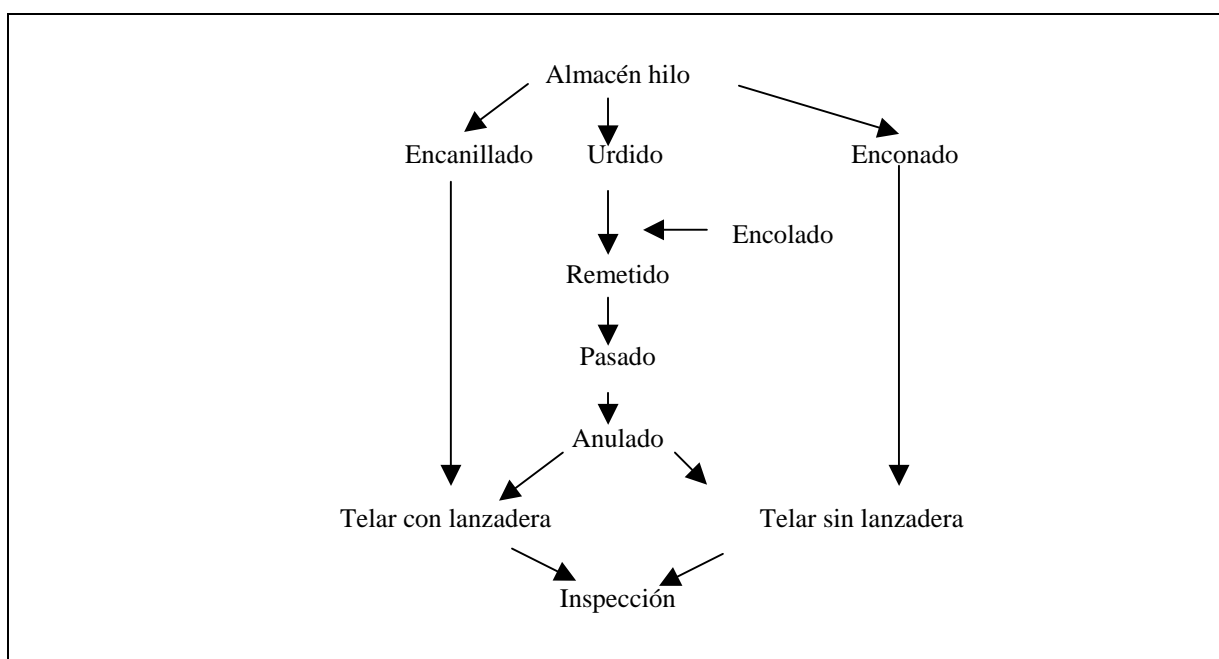
Fuente: Frías y otros, 1987, I

En el proceso de hilado las distintas fibras textiles se transforman en hilos. El nivel de modernidad y el tipo de maquinaria utilizada determina el grado de manualidad y de automatización del proceso y, por ende, la mayor carga física o de control (o carga mental) del trabajador. El *desmotado* consiste en la separación del algodón de su semilla. Las plantas donde se realiza esta operación se encuentran ubicadas en los lugares donde se produce el algodón. En el “tren de apertura”, a través de máquinas especializadas: *abridores*, *batanes*, continua el proceso de limpieza y de apertura de la fibra. El tren de apertura puede ser alimentado manual o automáticamente. En el proceso de *cardas* se terminan de separar y limpiar las fibras. El funcionamiento de las cardas es controlado por trabajadores. El número de cardas de las que un trabajador es responsable es variable. En los *manuares* las cintas se estiran y se doblan para que queden regulares y delgadas. Lo normal es que cada manualar esté a cargo de un operario, quien debe nutrir de cintas a la máquina y juntar los cabos rotos de las mismas.

De acuerdo al tipo de hilos que se quiera fabricar, el proceso se divide en *cardado* o en *peinado del algodón*, para obtener hilos muy finos, proceso que se realiza en la peinadora (que retiene los desperdicios e impurezas), y al final del cual sale una lámina que se enrolla en un tubo de madera. Ambos tipos de algodón (peinado o cardado) son estirados a través de manuares para entrar en una máquina denominada *mechera*, a cargo de la cual está un obrero. Esta adelgaza la cinta y la tuerce, lo

que la fortalece y facilita su tránsito hacia las continuas de hilar con sus *husos*. Estos dan el último estiraje y retorcida a la mecha. La mecha es enrollada como *hilo*. El hilo de distintos husos se reúne en una *conera*, que concentra entre medio y un kilo de hilo. Las coneras tienen tres destinos posibles: venta directa al mercado, transformación en madejas de hilo, la reunión de dos hilos que nuevamente se tuercen y se enrollan como madejas o conos. En el proceso de hilado trabaja una mayor cantidad de mujeres que de hombres. Las actividades fundamentales son la de alimentar y controlar las distintas maquinarias, bajo la responsabilidad de maestras hilanderas, la recolección de conos o pabilos, y la de los mecánicos de mantenimiento.

b) Tejeduría



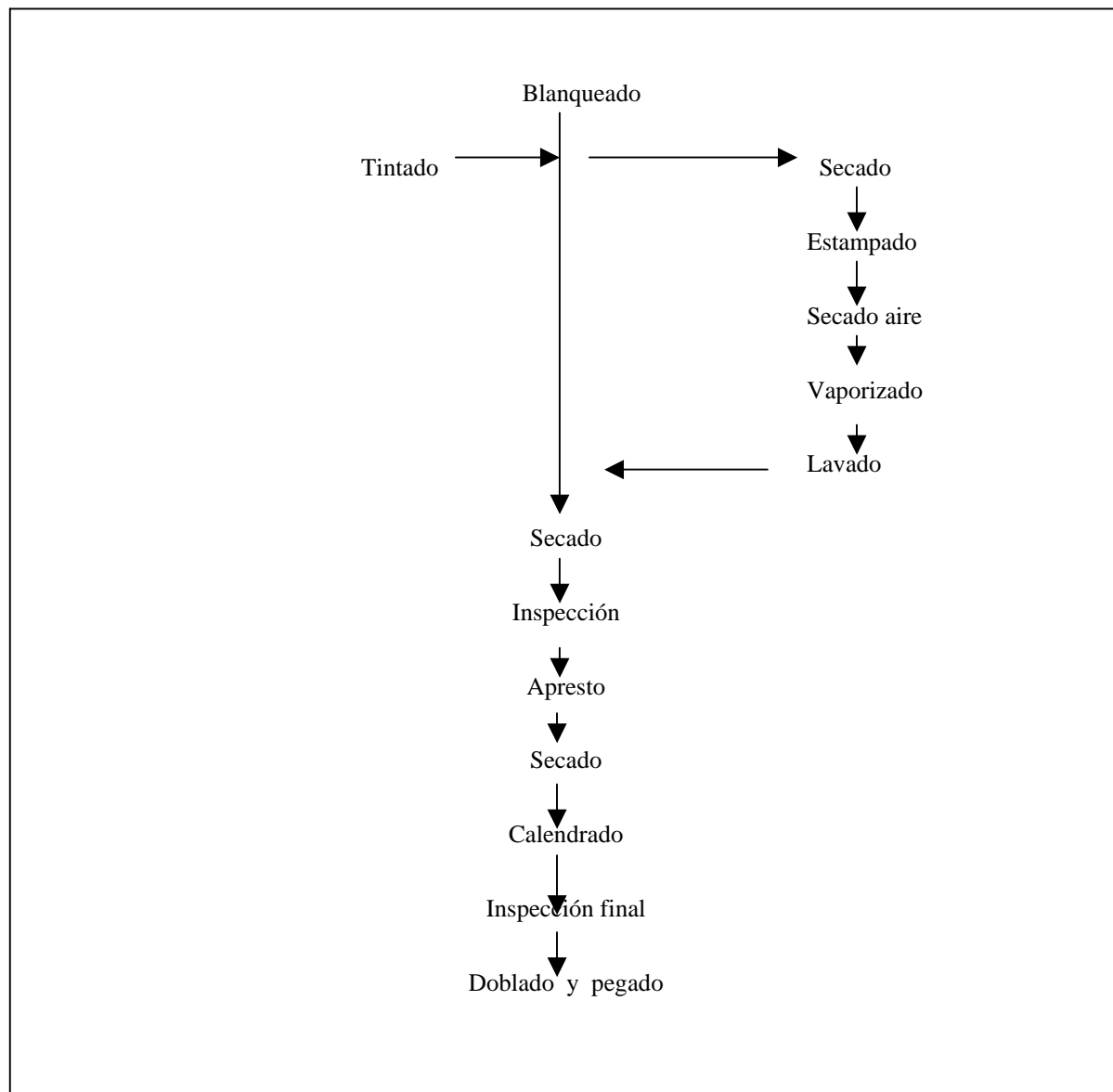
Fuente: Frías y otros, 1987, I

Durante la tejeduría el hilo aún se encuentra en etapa de preparación para convertirse en tejido propiamente tal. La primera fase de la tejeduría es el *urdido*. En ésta se dispone sobre un plegador el conjunto de hilos que formarán la urdiembre del tejido con el orden definitivo. Los hilos del urdido pasan al *engomado*, procedimiento por el cual la fibra se hace más resistente, elástica y suave en el tejido. Luego se pasa al *enlizado* enhebrando uno a uno los peines por los ojales de las mallas de todos los *lizo*. Este trabajo es ejecutado por obreras especializadas, es una actividad fundamentalmente manual, que debe ser realizada en forma muy cuidadosa, y que interrumpe el carácter más automatizado del resto del proceso.

En los *telares* se procede al tejido de los hilos. Su grado de modernidad determinará el control que se deba tener sobre ellos. En el caso de los telares modernos y automáticos se requiere el control de un operario por cada 40 a 60 máquinas. Trabajadores hombres suelen ser responsables tanto de la alimentación como del control de los telares, en tanto que las mujeres comúnmente están a cargo del control.

La última etapa de este proceso es el cuidadoso revisado y controlado a través de la *inspección* del proceso de confección, con el fin de detectar los posibles errores. En esta labor son fundamentales la concentración y la destreza visual del trabajador que la efectúa.

c) Acabados



Fuente: Frías y otros, 1987, I

En el proceso de tintes y acabados se realizan las operaciones físicas y químicas destinadas a mejorar el aspecto y las propiedades de las telas, darles color o estamparlas, a excepción de las telas blancas o sin color. A través del *gaseado* se eliminan las pequeñas fibras que sobresalen del hilo o los tejidos. Luego, en el *mercerizado*, el tejido es tratado con una solución química para lavarlo a fin de estirar totalmente la tela. Con ello se hace más resistente y se evita el encogimiento de la tela, mejorándose su capacidad de absorción de colorantes y brillo. Mediante el descrudado y el blanqueado

se purifican las materias textiles con el objetivo de blanquearlas o prepararlas para su tintura o estampado. Para ello se utilizan distintos tipos de detergentes.

La sección donde se realizan estos procedimientos se caracteriza por ser húmeda, calurosa y contaminada de sustancias químicas. La exposición de los trabajadores a estas sustancias depende del grado de hermetismo de las máquinas utilizadas.

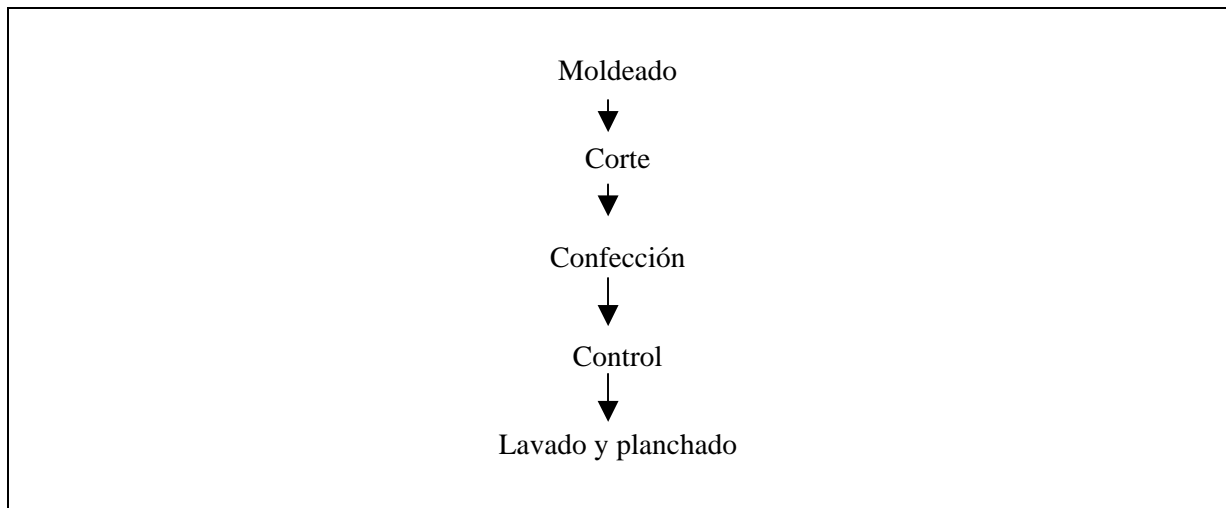
Una sección que requiere elevados conocimientos técnicos en la preparación de los colores es el *teñido* de las telas. En este proceso trabajan un supervisor, un maestro y un maquinista. Luego del teñido de las telas con soluciones de anilinas, son secadas con vapor. El *estampado* otorga a las telas diversos colores y dibujos. Las formas de realizar el estampado dependerán de las máquinas utilizadas. Esta es la etapa de menor monotonía y más creatividad de todo el proceso de fabricación de textiles.

Por último, antes de la cuidadosa inspección final, se realizan una serie de procedimientos para mejorar la presentación de las telas y para evitar que encojan: *vaporizado*, *lavado*, *aprestado* y *sanforizado*. Finalmente la tela es plegada o enrollada para ser distribuida a su destino final.

Por su parte, el proceso de confección de prendas de vestir presenta más sencillos requerimientos tecnológicos que la producción de textiles. La confección de ropa ha sido desde sus orígenes, y por un largo tiempo, una actividad de tipo doméstico y, por ende, realizada fundamentalmente por mujeres. Es a partir de la revolución industrial que se multiplican los talleres de costura, pero continúa su elaboración a baja escala. Con la aparición de los tejidos artificiales y sintéticos se masifica la producción.

También, la creciente sustitución de las materias primas naturales por artificiales, ha redundado en la progresiva disminución de los precios. Este tipo de materias presenta diversas ventajas adicionales para sus usuarios, puesto que los adelantos en el ámbito de la investigación científica han posibilitado aminorar la dependencia del precio de su compuesto básico central: el petróleo. Asimismo, ha permitido disminuir los problemas relativos al transporte de la materia prima natural, los porcentajes de pérdida en el curso del proceso productivo y abaratar los costes de la fase de terminado de los productos (limpieza y lavado).

El proceso de fabricación de prendas de vestir consta, básicamente, de tres partes. La tecnología utilizada en cada una de ellas dependerá del tipo de maquinaria disponible, la cual estará en estrecha dependencia con el tamaño y/o la especialización del taller o fábrica. El esquema de elaboración de una prenda de vestir tipo es el siguiente:



Fuente: Frías y otros, 1987, I

El proceso se inicia con el trabajo del(a) *modelista* que dibuja los moldes en papel o cartón de acuerdo a diseños y medidas previos. La tela es extendida (ya sea por una máquina o manualmente), y sobre ésta el tizador(a) ubica los modelos o patrones de manera que se aproveche de la mejor forma posible la tela y procede a marcarlos. Siguiendo los contornos del patrón se procede a realizar el *corte* de la tela en varias capas juntas. El corte puede realizarse con una tijera manual o con una cuchilla de cinta accionada por motor. De esta forma se cortan más capas a la vez. Las piezas cortadas son enumeradas y ordenadas.

La *confección* es realizada por costureras con distintos tipos de máquinas de coser (costura recta o zig-zag, de una o varias agujas, simple o de ciclo completo, ojaladora, botonera). El nivel de automatización de estas máquinas determinará la intervención de la costurera en partes del proceso de costura (colocar las bobinas de hilo en la máquina, pasar los hilos por las guías, enhebrar agujas, hacer pasar la tela por debajo de la aguja y retirarla una vez cosida).

La secuencia de operación a seguir en el proceso de confección de una prenda dependerá de la naturaleza de ésta, pudiendo ser dividida en una gran cantidad de fases de acuerdo a las piezas a unir e incorporar (brazos, cuello, puño, bolsillos, adornos, pinzas, cierre, ojales, etc.)

La evolución técnica de las máquinas de coser ha consistido en dotarlas de mayor velocidad, pero sus principios de funcionamiento básicos han permanecido constantes. La modernización se ha dado más bien en torno a elementos auxiliares del trabajo de costura. Como, por ejemplo, la existente en países de mayor desarrollo técnico: autómatas que disponen la posición de las prendas en las máquinas o que añaden determinados artículos complementarios a la costura como botones, bolsillos, ojales.

A la costura de las prendas sigue el control y revisión de las prendas. Una vez superado el control, éstas son lavadas y planchadas. Las máquinas utilizadas en estas labores dependerán del tamaño de la empresa: desde lavadoras y planchas de tipo doméstico hasta modernas lavadoras

industriales y prensas de vapor. A mayor tecnificación del proceso mayor será el desplazamiento de trabajo manual.⁴

Tecnología

En el curso de la evolución de la tecnología utilizada en la actividad textil, cabe distinguir entre la adoptada en los países desarrollados, por lo general creadores de la misma, y la utilizada en los países subdesarrollados, receptores y reutilizadores. Los primeros se caracterizan por el uso de técnicas avanzadas, ricas en bienes de capital, en tanto que los segundos por el uso tecnología intensiva en mano obra, evidentemente dado el menor coste. Dada esta condición estructural, el desarrollo tecnológico de la industria del textil y de la confección, en los países del “Tercer Mundo” ha estado condicionado por su situación de dependencia y subdesarrollo. Ello debido a que la maquinaria fundamental se desarrolla y difunde desde los países desarrollados, lo cual no sólo favorece económicamente a éstos sino que también crea fuertes lazos de dependencia por la interdependencia en la secuencia de los nuevos procesos (encadenamiento entre la maquinaria). Debido a esto, los países subdesarrollados presentan un continuo retraso en sus intentos de autonomía tecnológica.

Así, en el ámbito técnico la situación de dependencia se manifiesta en: 1) importación de maquinarias, materias primas y equipos, 2) marcas y licencias, 3) asistencia técnica a través de expertos, y 4) aporte de capital extranjero con tecnologías y administración asociados (Barrera y Salamé, en Frías, 1987, I). Cuestión que presenta dos consecuencias fundamentales. Por una parte, “el proceso de transferencias tecnológicas implica una fuerte necesidad de recursos desde nuestros países hacia las economías desarrolladas”, y por otra “las condiciones en que ha sido elaborada la tecnología en el centro generalmente son distintas a las de la periferia por lo que muchas veces esta transferencia se torna inadecuada para los requerimientos de nuestros países [subdesarrollados]” (Ibid.:88).

El período de mayor expansión tecnológica en las industrias textiles y de la confección chilenas se produjo en las décadas de los cuarenta y los cincuenta, etapa de mayor crecimiento del sector. Durante este período la industria nacional alcanzó un nivel moderno dentro del contexto latinoamericano. Específicamente en las hilanderías, instaladas en los años de la segunda posguerra, era considerable la cantidad de maquinaria nueva y que permitió aumentar los niveles de producción. Según la Cepal (1962) en esas décadas más del 70% de las máquinas de hilar modernas, el 70% de los telares eran automáticos o de fabricación posterior a 1954, el resto eran antiguos o mecánicos.

Estos porcentajes son destacables debido a que tanto las máquinas de hilar como los telares son fundamentales en el proceso productivo. Sirven de referencia para evaluar los niveles de modernidad de la técnica en uso, puesto que de ellas depende la capacidad de producción de las

⁴ El desplazamiento de mano de obra por tecnología en la etapa de lavado y planchado de prendas de vestir se puede ejemplificar con el caso de una importante empresa de confecciones chilena. Esta introdujo una máquina planchadora con forma de cuerpo humano; tras ponerle la camisa, sale planchada de inmediato. Esta máquina desplazó a 60 trabajadores de la empresa. (Frías y otros, 1987, I)

industrias.

Este grado de avance técnico se relacionaba, en gran medida, con la capacidad productiva instalada, la cual fue en aumento desde la década de los cuarenta. Pero esta capacidad sufrió un estancamiento durante la década de los sesenta al igual que sucedió con las inversiones y las innovaciones. Ello a pesar que en el curso de esos años se introducen máquinas de hilatura a motor. La situación se mantuvo hasta pocos años antes del fin de la década de los setenta.

El estancamiento en el desarrollo tecnológico repercutió en que se produjeran cambios poco significativos en la organización del trabajo, con los cual “los trabajadores pudieron compensar el control y división del trabajo con una cierta mantención de los oficios” (Frías,1987,I:88).

La situación de dependencia tecnológica se vio acentuada con la implantación del modelo neoliberal. (Barrera y Salomé, en Frías,1987,I) Ello como consecuencia, sobre todo durante los años de la dictadura, de la falta de incentivo estatal para desarrollar un sistema de ciencia y tecnología. Ni las universidades ni las instituciones públicas se encontraban en situación de auspiciar y efectuar innovaciones en este campo. Por su parte, las empresas, a través de departamentos de investigación y desarrollo, no tuvieron la capacidad de suplir esta carencia.

Las medidas implementadas por las primeras políticas de apertura comercial bajaron los precios de los créditos externos, los que promovió la importación de maquinaria, sobre todo entre los años 1977 y1979. Como expresión de la diversidad de realidades vividas por las empresas del sector, esta situación favoreció fundamentalmente a las grandes empresas que poseían mayor acceso a los mercados externos. Sin embargo, este hecho como expondremos al analizar la crisis y la transformación sufrida por el sector, fue un factor de crecimiento de los costes de las empresas y de sus deudas.

La inversión en tecnología, sufrió también un serio retroceso a comienzos de la década de los ochenta como consecuencia de la crisis recesiva que afectó al país. Su recuperación y aumento se inició a mediados de esa década en el contexto del proceso de recuperación económica.

Si bien durante los años noventa la continuidad y los montos de las inversiones en maquinaria y equipo han sido constantes, estos han fluctuado de acuerdo a las políticas de ajuste y a las situación de vulnerabilidad económica producto de la nueva crisis sectorial vivida desde 1993. Actualmente el estado tecnológico de las empresas es tan dispar como el sector mismo. Pese a esta heterogeneidad, se puede distinguir entre un reducido núcleo de empresas (generalmente las más grandes) que poseen tecnología punta, y el grueso de las empresas (las medianas y pequeñas) que poseen maquinaria antigua, y que sus inversiones al respecto no sólo son limitadas sino centradas en maquinaria de segunda mano o reacondicionada.

1.2 Organización del trabajo

La organización del trabajo en ambos tipos de industrias está, como es obvio, directamente

vinculado a la organización de la producción. En el caso del textil, si bien existe una secuencia lógica en el proceso productivo, las distintas fases no necesariamente están integradas en cadenas que requieran el acabado inmediato en la fase anterior para poder ser realizadas. Ello se debe que se trabaja en series grandes, independientes una de otra. Por ejemplo, la tela puede ser acumulada y guardada antes de pasar a ser estampada o blanqueada.

La organización del trabajo de confección varía según el tamaño del taller, su nivel de industrialización, así como la cantidad y complejidad de las prendas fabricadas. A mayor complejidad del proceso y tamaño de la unidad productiva mayor es la subdivisión del trabajo. Asimismo, la cadena productiva tiene un mayor nivel de integración entre una fase y otra, lo que las hace mucho más interdependientes.

La cantidad de procesos desarrollados por una trabajadora dependerá del tamaño del taller o fábrica y de la forma de organizar el trabajo. Cuando el conjunto del proceso productivo es realizado por una sola persona se le denomina “por obra completa”, cuando dicho proceso es efectuado por distintas personas se le denomina “a la rueda”, debido a que la prenda va rotando de puestos de trabajo. Existen también formas intermedias como la organización “por posiciones”, en la cual una persona se encarga de varias posiciones de la cadena productiva. (Reinecke,1997)

En los pequeños talleres es más frecuente que las trabajadoras efectúen el conjunto del proceso de fabricación (a excepción del corte), en tanto que en las medianas y grandes empresas los niveles de especialización son cada vez mayores. Tradicionalmente, en un taller de confección se realizaba la producción completa de las prendas de vestir, actualmente es frecuente la externalización de partes de este proceso.

Las formas de salario predominantes son por jornada en la industria del textil y "a trato" o por pieza en el de la confección. Los cambios y las consecuencias de estas formas de pago las abordaremos en los capítulo 6 y 7.

Estudios sectoriales sobre la evolución de la organización del trabajo en la industria textil y de la confección en Chile, son prácticamente inexistentes. Pese a ello, gracias a algunos análisis de caso⁵ y a referencias de los antiguos trabajadores de las industrias podemos perfilar algunos elementos generales.

Hasta avanzada la mitad de la década de los cincuenta el sistema de organización del trabajo fue de carácter pretaylorista. Este se caracterizaba por relaciones sociales de producción de carácter paternalista, basadas en formas de control simple, el ritmo de trabajo era moderado y si bien los sueldos eran bajos, a éstos se sumaban distintos beneficios sociales que compensaban de alguna forma a los salarios.

⁵ Un estudio pionero que hace referencia a la introducción del sistema taylorista en una fábrica textil chilena es el efectuado por Peter Winn: *Reds and Yellows: Conflict and Cooptation at the Yarur Cotton Textile Mill, 1937-1964*.

El sistema taylorista de producción se introdujo, en las grandes fábricas, a partir de fines de los años cincuenta. La introducción del mismo estuvo impulsada por el Servicio Consultivo Técnico de Burlington Internacional, representante de la transnacional textil norteamericana Burlington Mill. (Winn,1990) Esta había iniciado sus operaciones en América Latina en el curso de la segunda posguerra, asociando su técnica a capitales latinoamericanos. Al momento de iniciar sus operaciones en Chile ya contaba con experiencia en diversos países latinoamericanos de los cuales destacaban por su éxito México y, sobre todo, Colombia.

La primera empresa que recibió los servicios técnicos de Burlington Internacional fue la fábrica en ese entonces más grande de algodón del país: Yarur. Los efectos del método a corto y mediano plazo fueron el desplazamiento de mano de obra como producto de la nueva forma de organizar las labores, la intensificación del trabajo, el aumento en la productividad, el empeoramiento de las condiciones ambientales de las fábricas, el nuevo sistema de salarios basado en la productividad y la creación de una *nueva* fuerza laboral que excluía a los trabajadores más viejos, potenciaba la eficiencia de los más jóvenes y fomentaba la competitividad entre todos⁶. Pero junto a ello se introdujo una nueva forma de las relaciones sociales de producción caracterizadas por un control institucionalizado de las mismas.

Características de la mano de obra y los oficios

Las industrias de la confección y el textil han destacado históricamente por la gran cantidad de mano de obra que emplean. La principal característica de ésta es la alta proporción de fuerza de trabajo femenina. En el ámbito internacional entre un 65 y un 90% de los trabajadores de la confección son mujeres. En el caso del textil la situación cambia según el nivel de desarrollo del país, siendo más del 50% en el caso de las naciones más desarrolladas y más reducido en el caso de los países del "Tercer Mundo". (OIT, 1984)

Las razones de la fuerte presencia femenina en estos sectores distan de ser de carácter técnico, sino que son más bien de tipo económico, social y cultural. Las mujeres reciben menores salarios como producto de la histórica discriminación social que han sufrido. A ello se suma que el tipo de trabajos que se efectúan en estas industrias, especialmente en la confección, son asociadas a labores “propriadamente” femeninas, es decir, las ligadas al trabajo de la reproducción doméstica. Este tipo de socialización hace que las mujeres estén más familiarizadas con actividades monótonas y repetitivas. Asimismo, tanto esta debilidad económica como la situación de subordinación social hacen que sean más sumisas y *controlables* que los hombres. Ligado a ello, las mujeres presentan una menor propensión a la sindicalización y, por lo tanto, son -aparentemente- menos conflictivas que los

⁶ En el caso de la fábrica de textiles Yarur, los primeros estudios para la aplicación del método se iniciaron en 1961 y estuvieron a cargo de un técnico colombiano, empleado de Burlington Internacional. Junto a éste participaron un conjunto de jóvenes ingenieros textiles chilenos egresados de la Universidad Técnica del Estado. La introducción del nuevo sistema de racionalización de la producción duró tres años, tras los cuales la productividad del trabajo se duplicó, junto con reducirse a la mitad la plantilla de trabajadores. (Winn,1990)

hombres. Elementos particularmente importantes en actividades intensivas en mano de obra.

La división sexual del trabajo es patente en el sector. En la industria de la confección las mujeres desarrollan el trabajo de confección y costura (singerista, overlista, remalladores, rematadores), en tanto que los hombres realizan tareas "más pesadas": corte, lavado y planchado. En la del textil, las mujeres predominan en hilandería, y en menor grado en telares. La tintorería es una actividad desarrollada básicamente por hombres.

Otra característica de la mano de obra empleada por estos sectores económicos es el bajo nivel de educación formal, presentándose incluso, sobre todo en países subdesarrollados, considerables índices de analfabetismo. Ello es reflejo, en gran parte, de los bajos requerimientos en términos de cualificación que necesitan estos procesos productivos. En el caso chileno, en la industria del textil se agrega otra característica como es la gran cantidad de trabajadores de origen mapuche que trabajan en estas industrias. El otrora carácter familiar de las mismas, propiciaba el que trabajaran gran cantidad de integrantes de una familia en una misma empresa. Los contactos personales y familiares eran característicos de las formas de reclutamientos de la mano de obra, situación que ha ido variando a medida que se ha ido alterando el funcionamiento del mercado laboral.

En la actividad textil la maquinización de las operaciones ha derivado en la automatización de muchas de las labores realizadas. De ahí que se haya cambiado la función de una parte importante de la mano de obra, la cual ha pasado de "ejecutora" de ciertas actividades a "controladora" de las mismas. Por lo tanto, actualmente el grado de manualidad de las operaciones varía según el nivel tecnológico de una determinada industria, no obstante parte importante del proceso sigue siendo manual.

Los distintos oficios que se realizan en la industria del textil se dividen fundamentalmente en torno a las siguientes operaciones:

- preparar fibras para el hilado y bobinado;
- hilar, doblar, retroceder, rebobinar los hilos; mantener telares para hacer punto y preparar los cartones de diseño;
- tejer a mano o a máquina;
- confeccionar tejidos y géneros de punto a mano o a máquina y blanquear, teñir y tratar las distintas fibras y productos textiles.

Si bien existen escuelas de formación técnica para esta actividad que proporcionan los conocimientos básicos, la mayoría de los oficios, y sobre todo los fundamentales (hilanderos, tejedores y tintoreros), se aprenden en el mismo puesto de trabajo.

En el caso de la confección, los principales oficios en torno a los cuales se organiza el trabajo son:

- sastre y modista: confecciona trajes, vestidos y diversas prendas. Se encarga de realizar el conjunto del proceso de producción, es decir, de tomar las medidas, marcar las telas, cortar y coser. De ahí que

éstas actividades tengan más bien carácter doméstico o de pequeños talleres;

- patronista o modelista: encargado de hacer los patrones y dibujar el contorno de los modelos en papel o cartón. Eventualmente diseñan los modelos;

- trazador: es quien marca los contornos de los patrones en la tela;

- cortador: corta la tela según los patrones dibujados. El nivel de manualidad de esta labor está directamente relacionado con el grado de tecnificación del taller o empresa;

- cosedora o costurera: cose el modelo para obtener la prenda final, coloca las bobinas de hilo, enhebra las agujas y hace pasar la tela por la máquina. Según su especialidad recibe distintos nombres: singerista, overlista, remalladora.

El aprendizaje de estos oficios tiene carácter informal. Su enseñanza tradicionalmente ha sido transmitida de generación a generación por mujeres en el espacio doméstico, de lo cual ha derivado el carácter *esencialmente femenino* asociado a esta profesión. En Chile existen muy pocas escuelas de oficio y especialización, con la excepción de las de modelistas.

En ambos tipos de industrias existen labores vinculadas directamente a la producción y otras son consideradas de apoyo, como aseo, reposición de bodegas, alimentación, etc.. En Chile, a finales de la década de los ochenta, en el caso del textil unas tres cuartas partes de los trabajadores realizaban actividades propiamente productivas. En el sector de la confección, la relación entre los trabajadores directos e indirectos era de 80 a 20. Estos porcentajes han cambiado a medida que ha avanzado la externalización de funciones, como veremos más adelante.

1.3 Condiciones de trabajo y salud laboral

La característica más sobresaliente de las condiciones de trabajo de la industria del textil y de confección chilena es su diversidad. Tanto las condiciones de infraestructura (espacios, calidad de los inmuebles, estado de la maquinaria, aseos, luminosidad, ventilación, higiene, guarderías infantiles, comedores, etc.), así como de las condiciones en que se realiza la labor (intensidad del trabajo, duración de la jornada, descansos, salarios, etc.) varían enormemente de una gran industria moderna y con presencia sindical, a un pequeño taller clandestino o a la actividad desarrollada en el propio domicilio del trabajador.

Los problemas relacionados con las condiciones de salud, en parte, tienen origen distinto en ambos tipos de industria. En el caso del textil están vinculadas a las condiciones derivadas de los materiales con los que se trabaja y, por ende, de las ambientales, en tanto que en la confección se relacionan más con las condiciones físicas en que se efectúa la producción y con las consecuencias físicas y psíquicas del tipo de organización del trabajo.

En las industrias textiles algunas secciones (particularmente hilados) el ambiente se encuentra contaminado de pequeñas pelusas o polvo proveniente del tratamiento de la materia prima (apertura, limpieza, cardado). Las enfermedades profesionales asociadas a las fibras textiles vegetales son *asmas*

*alérgicos y bisinosis.*⁷

Las concentraciones de polvo varían según las tecnologías empleadas. A través de innovaciones técnicas se ha logrado disminuir la cantidad de partículas en suspensión, pero “en conjunto, la aceleración de las operaciones ha aumentado en todas las etapas los niveles de polvos más finos que son los más dañinos para el pulmón ya que traspasan los filtros naturales del organismo humano” (Frías, y otros, 1987, I:50). Este tipo de enfermedades son menos frecuentes en la confección, aunque también se detectan pelusas en el aire provenientes de las telas y polvillo que se desprende de las máquinas.

El ruido ambiental es otra de las causas de enfermedades de carácter fisiológico y psicológico en la actividad textil. La exposición prolongada a altos niveles de ruido, fisiológicamente, produce dolor de oídos, náuseas, reducción del control muscular, disminución de la atención de señales de peligro, así como la pérdida gradual de audición, pudiéndose llegar a una sordera profesional. Esta enfermedad es conocida como *hipocausia bilateral* (Duarte y Echeverría, en Frías y otros, 1987, I) y daña irreversiblemente al nervio auditivo de ambos oídos. Sicológicamente la exposición al ruido origina irritabilidad, pérdida de la capacidad de concentración, insomnio y trastornos neuróticos. Estos últimos están aceptados como enfermedad profesional.

En cuanto a las enfermedades derivadas de la organización del trabajo la más común es el estrés. También la monotonía de las labores realizadas tiene otras manifestaciones sicosomáticas como dolores de cabeza y aversión al trabajo.

Otras condiciones en el ambiente como altos niveles de humedad y calor (particularmente en secciones de tintorería y planchado) tienen efectos nocivos sobre la salud de los trabajadores. Es habitual la incomodidad física y mental en el transcurso de la jornada de trabajo producto de la mala regulación térmica del cuerpo. Ello provoca cansancio, falta de concentración, agotamiento físico, problemas de comprensión y de memoria. La exposición continua a fuertes cambios de temperatura ocasiona hipertermia, desmayos por calor, deshidratación y erupciones en la piel. Relacionados con las condiciones ambientales se encuentran también los efectos de la mala luminosidad de los centros de trabajo. Ello provoca, especialmente entre los oficios que requieren mayor atención visual, como las costureras, problemas oculares y alteraciones de la vista, dolores de cabeza, irritabilidad y malestar general.

La utilización de sustancias químicas también es fuente frecuente de intoxicaciones e infecciones, particularmente en la secciones de tintorería. Entre los efectos más comunes se encuentran bronquitis, irritación de los ojos, acción cáustica sobre la piel, irritación de las mucosas respiratorias y digestivas, alteraciones en ojos, dientes y piel, irritación y ulceración de la piel,

⁷ La *bisinosis* es una afección respiratoria crónica que se produce por la acumulación de polvos en el pulmón (neumoconiosis) y se va manifestando a través de crecientes problemas respiratorios, cuya frecuencia aumenta hasta desencadenar una bronquitis obstructiva crónica, tos, desgarros constantes, ahogo, para en una tercera etapa llegar a una insuficiencia respiratoria crónica de carácter irreversible. Si bien esta enfermedad puede hacerse presente en cada una de las fases de uso de fibras textiles crudas, se da con mayor frecuencia en los puestos de trabajo que concentran la mayor cantidad de polvo (preparación de fibra).

depresión del sistema nervioso central, dolores de cabeza, anemia aplásica, anemia y bronquitis crónica, entre otros. También se ha comprobado que a largo plazo las sustancias químicas utilizadas en la industria del textil pueden producir cáncer en la vejiga. (OIT, Frías y otros,1987,I:61)

En el caso de la confección existen diversas enfermedades relacionadas con la postura en la que se efectúa el trabajo. A la prolongada postura típica de la actividad de confección (sentada) se suma la mala calidad de las sillas, las que no suelen presentar las mínimas condiciones ergonómicas, por lo que inevitablemente las trabajadoras adoptan una mala posición que les originan frecuentes problemas en la columna (lumbalgia), cuello y piernas.

En Chile existen pocos estudios respecto de las enfermedades presentes en las industrias textiles y de la confección y que, por ende, sirvan de control para las mismas. Las investigaciones existentes datan de los años ochenta (véase Frías y otros,1987,I) y en todas se evidencia que los límites legales permitidos de la presencia de diversas sustancias nocivas para la salud son superados ampliamente.

En términos de los niveles de accidentalidad laboral, el sector del textil en Chile es clasificado como de nivel de riesgo medio. El promedio es de alrededor de 1 trabajador accidentado por cada 100, similar al promedio de la industria nacional. En el caso de la confección, la tasa es de 0.8 mensual. Cabe destacar que el subsector del textil los accidentes suelen tener una gravedad mucho mayor que en el caso de los de la confección.⁸ Los accidentes más frecuentes en la industria textil son el atrapamiento de manos en las máquinas (también pero en menor proporción cabellos y ropa), este riesgo es mayor en las secciones de hilandería, urdidores y telares de tejeduría, golpe por desprendimiento de la lanzadera del taller, quemaduras en las secciones de tinte y acabado, alto riesgo de incendio en gaseado.

2. CRECIMIENTO Y CONSOLIDACION

2.1 El tránsito de la actividad artesanal a la industrial

El origen de la producción textil y de vestuario en Chile se remonta a la actividad desarrollada

⁸ Las cifras sobre accidentalidad laboral, consignados por Frías y otros (1987,I), se refieren a mediados de la década de los ochenta. En el curso de la presente investigación no encontramos referencias bibliográficas más actualizadas al respecto en el subsector del textil, lo que da cuenta, en buena medida, de la falta de atención al tema de la salud laboral como temática específica de estudio. En el caso del subsector de la confección, cabe destacar la investigación realizada en 1991 por Díaz y Shläen (1994) sobre las condiciones de salud de trabajadoras de este subsector. Este abarcó una muestra de 325 trabajadoras de empresas grandes, medianas y pequeñas, representativa de 18.429 mujeres que trabajaban en fábricas de tejidos de punto y en fábricas dedicadas a la confección de prendas de vestir de la Región Metropolitana (Gran Santiago y provincias que lo circundan). Este estudio confirma la presencia de gran cantidad de enfermedades asociadas a la organización del trabajo y a las condiciones ambientales en que trabajan estas mujeres, debido a la aceleración de los ritmos de trabajo y el empeoramiento de las condiciones de trabajo. Pero también se hace hincapié en la potenciación de estas enfermedades producto de la carga del trabajo doméstico y las responsabilidades familiares que deben asumir las mujeres como producto de la división sexual del trabajo en las unidades domésticas.

por los pueblos indígenas en los siglos previos a la llegada de los conquistadores españoles. Existen antecedentes de ello en las principales zonas ocupadas por los indígenas como eran el territorio mapuche, andino y de la zona central del país. Con la llegada de los conquistadores la producción aumentó en atención a las necesidades del importante crecimiento poblacional. Surgen así en el siglo XVI los obrajes, talleres de confección de tejidos (paños fraileros y mantas) que solían contar con un centenar de trabajadores.

Estos primeros centros productivos fueron en su gran mayoría organizados por órdenes religiosas, pero en la creación de algunos intervino también el naciente Estado. Ejemplo de ello fue el obraje creado en Melipilla, en las cercanías de Santiago, que contaba con 100 empleados y que pretendía satisfacer las necesidades de vestuario del ejército conquistador. Estos productos eran conocidos como los tejidos de “la tierra”, que se diferenciaban por su baja calidad de los tejidos “de Castilla”, que llegaban desde España y desde el resto de Europa.

Salazar (2000) señala que durante la etapa de la Conquista la actividad textil (tejidos y ropa hecha) fue desarrollada fundamentalmente por mujeres indígenas sometidas al dominio de los conquistadores. Fue a partir del proceso de campesinización en el transcurso del siglo XVIII cuando se generan las condiciones necesarias para la extensión de la artesanía textil femenina a las zonas centrales y del norte chico del país. Si bien esta producción estaba destinada al autoconsumo, existen antecedentes de la exportación de los excedentes a Argentina, Perú y Bolivia.

Este tipo de producción siguió coexistiendo con la creciente llegada de telas y vestimentas importadas. Ello debido que los productos realizados por las campesinas estaban dirigidos a los sectores populares en tanto que los importados a la élite. Estas últimas aumentaron progresivamente hasta representar a fines del siglo XVIII el 70% del total de las importaciones del país, de las cuales el 40% provenía de España. (Armado y Larraín, citados por Frías y otros, 1987, II:19)

Este crecimiento y, por ende, la relativa abundancia de los artículos textiles (especialmente vestuario), redundaron en la caída de su precio, convirtiéndose en un freno para el desarrollo de estos productos en el país. En este sentido, el sector textil fue víctima, al igual que el resto de las actividades económicas, de los privilegios que gozaban los productos importados desde la Metrópoli. Ello ocasionó que, particularmente la confección de ropa, alcanzara una escasa evolución en la primera mitad del siglo XIX.

Durante estos siglos tanto la producción textil como la de confección de vestuario fue desarrollada por trabajadores artesanales. De acuerdo a lo consignado en el Censo de 1813, entre Copiapó (al norte de Santiago) y Melipilla (en la zona central), excluyendo la capital, existían 1.731 telares y 946 hilanderos. (Frías y otros, 1987, II:19) Según el Censo de 1817 sobre artesanía y oficios efectuado en Santiago, de un total de 250 oficios y artesanías existentes, de un total de 26 oficios, los sastres ocupaban el tercer lugar en cantidad de artesanos, detrás de los carpinteros (60) y barberos (39). (Stuardo e Izaguirre, citados por Ceppi, 1983:61) La primera fábrica de tejidos de algodón de la que se tiene conocimiento data del año 1804. (CEPAL, 1962)

Tras la Independencia, en el marco de los primeros impulsos a la actividad industria en el país, a mediados del siglo XIX, la industria se vio favorecida por las rebajas aduaneras para la importación de maquinaria, lo que estimuló la producción y consolidó la demanda interna. Es, por tanto, a partir de 1870 cuando comienza la industrialización del sector, iniciándose la fabricación a gran escala. Alrededor de 1878 existían 124 establecimientos de carácter industrial, caracterizados por emplear a más de 10 personas, el uso de máquinas a vapor y el pago en dinero. De estos, ocho eran textiles: dos fábricas de telas de algodón, una de lanas, una de cuerdas y cordeles y cuatro de sacos. (Ortega,1981:11) Comenzó así la progresiva instalación de fábricas textiles. Durante esta primera etapa y hasta 1930, las industrias textiles consignadas por el Boletín de la Sofofa desde que ésta se fundó son las siguientes:

CUADRO 5.1: Fábricas textiles fundadas entre 1850 y 1930

Nombre	Año fundación	Localización	Tipo de producción
Fábrica de Paños	1850	Santiago	tejidos de lana
Fábrica de Tejidos	1862	Valparaíso	tocuyos, franelas, frazadas, hilo para coser, algodón hidrófilo
Fábrica de Paños Bellavista	1868	Tomé	tejidos de lana, casimires, mantas y ponchos, frazadas, pañuelos
Fábrica Victoria de Puente Alto S.A.	1894	Santiago (Puente Alto)	tejidos
Fábrica Victoria de Punte Alto	1898	Santiago (Puente Alto)	medias, calcetines, camisetas, camisas deportivas
Fábrica Nacional de Tejidos	1905	Santiago	artículos de punto en seda, hilo, lana y algodón
Sociedad Nacional de Paños Tomé	1914	Tomé	paños, casimires, chalones, mantas y cubrepiés de la marca “Oveja”
Comadari S.A.	1914	Santiago	industria textil; hilados tejedurías, géneros, medias, calcetines
Tejidos Caffarena S.A.	1920	Santiago	medias y calcetines
Sociedad Industrias Textiles Ltda. Hirmas	1924	Santiago	hilados, tejidos, confecciones, bonetería, jersey y tubular, otros artículos de algodón y texicrom
Fábrica Italo Americana de Paño	1930	Tomé	paños de lana y casimires de la marca “Filap”

Fuente: elaboración propia basándose en Ceppi, 1983.

La concentración geográfica que muestran éstas primeras fábricas se consolidó como una característica central del asentamiento industrial textil y que se mantiene hasta la actualidad. Estas industrias han crecido en torno a los tres mayores centros poblacionales y de consumo del país: la Región Metropolitana (Santiago), la Quinta Región (Valparaíso-Viña del Mar) y la Octava Región (Concepción-Tomé).

El crecimiento de la actividad artesanal relacionada con el vestuario y la confección fue notorio y ascendente sobre todo en las últimas tres décadas del siglo XIX. El Censo de 1875 indica la existencia de 2.602 bordadores, 197 modelistas, 116.446 sastres y costureras y 1.233 sombrereros. (Ortega,1981:22) Asimismo, el subsector destaca por haber comenzado en esta época también la fabricación de ropa en serie a partir de la instalación de las primeras fábricas de confecciones. Pero ello no fue contradictorio con la permanencia y el desarrollo del trabajo a domicilio. De ahí que éste último tenga presencia histórica en el sector; fue una de las primeras formas de trabajo que les permitió a las mujeres contar con ingresos propios sin tener que realizar una actividad productiva fuera del hogar. (Salazar, 2000)⁹ Asimismo, a finales del siglo XIX, muchas fábricas de costura empleaban trabajadoras fuera y dentro de la fábrica. (Godoy, citado por Reinecke,1997)

Durante las últimas décadas del siglo diecinueve el crecimiento del subsector textil se invierte en relación con el del vestuario, alcanzado éste último un mayor desarrollo. Ello se expresó en que el subsector vestuario, junto al calzado lograra, en 1914, una participación en el valor agregado industrial de un 18,5%, en tanto que el subsector textil un 6,1%. (Frías,1987,II:23) En esto incidió el hecho de que si bien las políticas económicas estimulaban la producción textil y el consumo de prendas de vestir, los bajos precios de la importación de insumos representaba una traba para la mayor expansión de la industria textil dadas las dificultades para competir con los productos extranjeros. “De este modo, el bajo dinamismo que tuvo la industria textil durante el período se debió no a la falta de demanda, sino más bien a que los industriales ya establecidos -que producían principalmente bienes de consumo final (vestuario) basándose en materias primas importadas- consiguieron evitar la protección para estos insumos. Con esto se aseguraron mayor calidad y bajos precios” (Frías,1987,II:23).

En la primera década del siglo XX continúa el crecimiento de los establecimientos textiles y de vestuario tanto de carácter industrial como comercial. En 1901 los establecimientos del subsector textil eran 253, aumentando a 423 en 1909, en tanto que los establecimientos industriales y comerciales del subsector vestuario aumentan de 752 a 1.029 en el mismo período.

Este aumento de los establecimientos industriales del sector fue continuo durante las primeras tres décadas, predominando los de confección y vestuario sobre los textiles. Como puede observarse en el cuadro 5.2, es notable la aceleración en la creación de establecimientos de confección y vestuario sobre todo a partir de 1914, en sintonía con el crecimiento del conjunto de los establecimientos industriales del país. Ello coincide con el inicio de la Primera Guerra Mundial y el freno a las importaciones que implicó para el país. Sin embargo, esta situación contrasta con la evolución de la industrias textiles que presenta un descenso en su crecimiento a lo largo de las dos primeras décadas y una recuperación sólo a partir de mediados de la década de los veinte.

⁹ Salazar otorga al trabajo a domicilio realizado por las mujeres chilenas a fines del siglo XIX carácter emancipador. Señala al respecto: “sólo con el desarrollo de la industria esta situación [de opresión femenina] experimentó algún cambio significativo. Fue importante, en este sentido, el surgimiento de una de las ramas industriales: la de ropa y confección, tanto en su fase mercantil de ‘trabajo a domicilio’ como en su fase propiamente fabril. El número de ‘costureras’ aumentó constantemente. Por primera vez, las mujeres del pueblo hallaron trabajo asalariado regular -más o menos libres de las presiones extraeconómicas que había arreado la servidumbre femenina del pasado- y bases mínimas para reorganizar su vida familiar” (2000:262).

CUADRO 5.2: Evolución de los establecimientos industriales del sector textil, 1903-1928, (número y porcentaje*)

años	textil		confección		sector textil	total industria	
	Nº	%	Nº	%	%	Nº	%
1903-1908	7	2,8	21	8,4	11,2	250	100,0
1909-1913	2	0,5	27	7,2	7,7	377	100,0
1914-1918	6	1,2	53	10,4	11,6	510	100,0
1919-1923	9	1,0	119	13,9	14,9	859	100,0
1924-1928	54	2,0	368	12,7	14,7	2.894	100,0

*porcentaje respecto al total de la industrial. Fuente: elaboración propia basándose en el Censo de la Industria Manufacturera y del Comercio, 1929, INE.

Destaca en el cuadro 5.2 que el sector en su conjunto representaba el 14% del total de los establecimientos industriales de 1928, lo que implicó un aumento del 3,5% respecto a 1903.

También el Censo de la Industria Manufacturera indica que en el año 1929, se crearon 340 establecimientos industriales de confección y el vestuario, con más de 5 trabajadores. En tanto, los establecimientos industriales de textiles también con esa cantidad de trabajadores fueron 66.¹⁰

Del Censo mencionado también se desprenden algunas características formales de la jornada laboral presentes en el sector. En 1929 de los 340 establecimientos industriales de la confección y el vestuario el 0,9% trabajaba entre 91 y 180 días, el 1,2% entre 181 y 270 días, el 83,5% entre 271 y 300 días (el 72% de los trabajadores), el 14,4% más de 300 días (el 10,7% de los trabajadores).

La jornada de trabajo según las estaciones del año se presentaba con variaciones muy poco significativas. En verano el 3,5% trabajaba menos de 8 horas, el 94,4% trabajaba 8 horas, y el 2% entre 9 y 10 horas. En tanto que en invierno el 3,2% trabajaba menos de 8 horas, el 93,2% trabajaba 8 horas, y el 3,5% entre 9 y 10 horas

En el caso de los 66 establecimientos industriales con personal superior a 5 trabajadores en el sector del textil, los días laborables de la fuerza de trabajo variaban de la siguiente forma: el 1,5% trabajaba entre 91 y 180 días, el 7,6% entre 181 y 270 días, el 74,2% entre 271 y 300 días (el 62,8% de los trabajadores), y el 17% más de 300 días (el 16% de los trabajadores).

La jornada de trabajo sufría una variación algo más significativa que en el sector del vestuario y la confección según la época del año. En verano el 1,5% de la fuerza de trabajo del sector trabajaba

¹⁰ Los establecimientos industriales de la confección creados el año 1929 incluían las siguientes industrias: a) tres de alpargatas, b) dos de botones, c) catorce de camisas y cuellos, d) dos de corbatas, e) cinco de corsés, e) cinco de impermeables, g) tres de lencería, h) dos de pañuelos, i) diecisiete de modas, j) once de ropa hecha, k) veintiocho de sombreros, l) diez de colchones, l) doscientas treinta y ocho sastrerías, siendo éstas últimas las más significativas, representando al 70% del subsector. En tanto que los de establecimientos textiles se desglosaban de la siguiente forma: a) tres fabricaban cáñamo, b) uno carpas, c) tres cordeles, d) once medias y calcetines, e) seis pañuelos y casimires, f) dos tejidos lino y cáñamo, g) uno velas para buques y h) treinta y nueve tejidos. Este último era el mayoritario con el 59% del total de las industrias del subsector.

menos de 8 horas, el 89,4% lo hacían 8 horas, el 7,6% trabajaban entre 9 y 10 horas, y sólo el 1,5% más de 10 horas. En invierno el 3% trabajaba menos de 8 horas, el 92,4% 8 horas, y el 4,5% trabaja entre 9 y 10 horas.

Otro rasgo que será constante en la composición del sector es la presencia de inversionistas y técnicos extranjeros en el sector. Esta situación obedece a la creciente inmigración de extranjeros que vive Chile desde las primeras décadas del siglo XX. Esta se vio estimulada por las difíciles condiciones que se vivían en Europa tras la Primera Guerra Mundial y luego por la crisis económica de los años treinta. Para muchos capitalistas extranjeros, que ya poseían experiencia en la actividad textil, Latinoamérica, y en particular Chile, representaban la posibilidad de invertir en mercados “jóvenes”, aún poco explotados, y en un contexto social de relativa estabilidad.

De acuerdo a los antecedentes proporcionados por el Censo de la Industria Manufacturera y del Comercio del año 1929, según la categoría en la empresa, los extranjeros destacaban, en el caso del textil, en las dos categorías superiores, es decir, como jefes, gerentes y administradores (38%) y como técnicos o profesionales (43%).

Situación muy distinta se da en el caso de los operarios donde los extranjeros no constituían ni el 1% de la plantilla, lo que demuestra que la inmigración extranjera durante ésta época fue fundamentalmente de capitalistas. En el caso del vestuario y la confección, los empleados extranjeros alcanzaban una proporción significativa en las dos primeras categorías; los jefes, gerentes y administradores; eran el 31% de los empleados, en tanto que los técnicos o profesionales eran el 34% de los empleados. Del total de trabajadores de las empresas (empleados y operarios), los extranjeros eran el 6% en el caso de la confección y el vestuario y el 4% en el del textil.

2.1.1 Evolución de la fuerza de trabajo

Históricamente las industrias dedicadas a la fabricación de textiles y de vestuario han sido actividades intensivas en fuerza de trabajo. La evolución de la cantidad de ésta, naturalmente, ha sido paralela a la expansión industrial del sector. Al respecto, si bien los primeros antecedentes disponibles del siglo XIX son parciales, puesto que se refieren sólo a algunas fábricas, confirman este hecho. Por ejemplo, la Fábrica de Paños Bellavista, situada en Tomé (Concepción), en 1873, empleaba a 137 operarios, de los cuales la mayoría eran mujeres (62%). También la fábrica “El Salto” situada en el municipio de Conchalí (Santiago capital), en 1874, ocupaba a 65 personas, la misma cantidad que empleaba la “Fábrica de Tejidos de Algodón”, ubicada en Valparaíso.(Ortega,1981:11) Los 124 establecimientos del sector de carácter industrial que existían en 1878, empleaban a 448 personas, de un total de 5.981 de trabajadores (ibid.), lo que representaba el 7,5% de los trabajadores industriales¹¹ de entonces. La evolución de la fuerza de trabajo en las primeras tres décadas del siglo XX se puede observar en el siguiente cuadro:

¹¹ Todos los análisis siguientes se refieren a la fuerza de trabajo de industrias manufactureras así como a los establecimientos del sector textil industriales, es decir los establecimientos comerciales no han sido incluidos, salvo distinta indicación.

CUADRO 5.3: Evolución de la fuerza de trabajo en las industrias del sector textil, 1903-1928, (número de trabajadores y porcentaje*)

	textil		confección		sector textil	total industria	
	Nº	%	Nº	%	%	Nº	%
1903-1908	1.101	13,1	571	6,8	19,9	8.406	100,0
1909-1913	264	3,1	543	6,3	9,4	8.642	100,0
1914-1918	736	8,9	877	10,6	28,4	8.252	100,0
1919-1923	1.150	7,0	1.590	9,7	16,7	16.321	100,0
1924-1928	1.595	6,1	3.564	13,7	19,8	25.921	100,0

*porcentaje respecto al total de la industria. Fuente: elaboración propia basándose en el Censo de la Industria Manufacturera y del Comercio, 1929, INE.

De la observación del cuadro 5.3 se confirma el mayor dinamismo alcanzado por el subsector confecciones durante las primeras tres décadas del siglo XX. Este muestra el aumento de los trabajadores por subsector en diversos períodos; comparando los subperíodos 1903-1908 y 1924-1928, el crecimiento de éstos prácticamente se invierte. En el primer subperíodo la fuerza de trabajo del subsector confección respecto al total de la fuerza de trabajo industrial era el 6,8%, y la del textil era el 13,1%. En tanto que en el segundo subperíodo los trabajadores de las industrias de la confección eran el 13,7% y el 6,1% en el del textil. La fuerza del trabajo del sector respecto al total de la fuerza de trabajo empleada en la industria manufacturera alcanza, al final del periodo señala, a casi el 20%, lo que de cuenta da la importancia que éstas industrias van adquiriendo en la generación de empleo.

Cruzando la información relativa al número de establecimientos y al número de trabajadores (cuadros 5.2 y 5.3) se deduce que en el caso del subsector textil, el tamaño de los establecimientos que se crearon durante el total del período (1903-1928) siempre fue medio (entre 158 y 128 personas), a excepción del subperíodo 1924 y 1928 cuando fueron pequeños (30 personas). Para el total del período el promedio de trabajadores por establecimiento fue 63 trabajadores.

En el caso del subsector confecciones, el tamaño de los establecimientos evolucionó irregularmente en cada período, presentando entre 10 y 46 trabajadores en promedio por establecimiento. Para el total del período (1903-1928) se revela que los establecimientos de confecciones eran de pequeño tamaño ya que su promedio era de 10 trabajadores. Es decir, aún el sector no superaba la categoría de pequeña industria.

Según la información proporcionada por el Censo de la Industria Manufacturera de 1929, ese año la fuerza de trabajo empleada en el subsector de textil eran 6.206 personas, en tanto que en el de confección había 10.716. El sector representaba el 17,3% del total de fuerza de trabajo industrial del país. Por separado, el subsector textil empleaba al 6,3% y el de confección al 11%.

El cuadro 5.4 se ha construido con la información consignada en dicho Censo. En primer lugar hemos analizado la información respecto a la concentración de los trabajadores de acuerdo a su sexo según el tamaño de establecimientos:

CUADRO 5.4: Distribución de la fuerza de trabajo de los establecimientos industriales del sector textil por sexo, según tamaño de empresa, 1929, (porcentajes)

tamaño empresa	textil			confección			sector textil			total industria		
	V	M	T	V	M	T	V	M	T	V	M	T
dueños*	0,3	0,0	0,2	6,9	1,0	2,8	3,9	9,7	1,9	4,0	1,1	3,4
1 - 10	5,4	0,7	2,5	28,4	16,8	21,0	19,7	10,8	14,2	16,9	11,5	15,8
11 - 50	12,5	14,6	13,8	31,8	32,6	32,4	24,5	26,1	25,5	29,1	25,0	28,2
51 - 500	81,8	84,7	83,5	33,8	49,6	43,8	51,9	62,4	58,4	40,1	58,9	44,0
501 y más	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,9	3,4	8,6
total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
total N°	2.375	3.831	6.206	3.953	6.763	10.716	6.328	10.594	16.922	77.527	20.305	97.832

*dueños que atienden su establecimiento. Fuente: elaboración propia basándose en el Censo de la Industria Manufacturera y del Comercio, 1929, INE.

En el caso del subsector textil observamos que el 84,6% de las mujeres se concentran en las medianas empresas¹² (de entre 51 y 500 trabajadores). Le siguen el 14, 6% las mujeres que se emplean en la empresas pequeñas de entre 11 y 50 trabajadores.

En el caso de las mujeres que trabajan en las industrias de confecciones, también la mayoría, un 49,6%, lo hace en las medianas empresas (de entre 51 y 500 trabajadores). La mayor cantidad siguiente (32, 6%) son las que se emplean en la empresas pequeñas de entre 11 y 50 trabajadores, situación que se reproducía en el caso de las trabajadoras del textil.

En el caso de los hombres la situación es similar pero con una distribución porcentual muy distinta entre ambos subsectores. Si bien en ambos la mayoría de los hombres se concentra en las medianas y grandes empresas, en el caso del textil, en estas empresas trabaja un 81,8% de los hombres del subsector, en tanto que en la confección lo hace un 33,8%. En términos generales en este subsector los hombres se encuentran repartidos en los distintos tamaños de empresa en forma mucha más homogénea que en el caso del textil.

En su conjunto, en el sector la mayor cantidad de trabajadores (58,4%) se concentra en las grandes empresas, no obstante, proporcionalmente las mujeres son las que están en mayor proporción empleadas en este tipo de empresas.

Comparando la situación del sector con la del total de la industria observamos que también en ésta el mayor porcentaje de trabajadores se concentra en los establecimientos de entre 51 y 500 trabajadores. En cuanto a la situación de los trabajadores del sector por sexo en relación con la situación de la industria, también se aprecia una situación similar; tanto las mujeres como los hombres

¹² Cabe acotar que el término “mediana empresa” (de 50 a 501) trabajadores lo usamos debido a la clasificación por tamaño que hace el Censo utilizado. En el contexto del sector son las grandes empresas puesto que no existen empresas de entre 501 a 1.000 ni de más de 1.001 trabajadores.

en el conjunto de la industria se concentran mayoritariamente en las empresas entre 51 y 500 trabajadores

En el siguiente cuadro la información se ha procesado según la distribución de los sexos por tamaño de establecimiento:

CUADRO 5.5: Distribución de la fuerza de trabajo del sector textil según sexo por tamaño de empresa, 1929, (porcentajes)

tamaño empresa	textil			confección			sector textil			total industria		
	V	M	T	V	M	T	V	M	T	V	M	T
dueño	66,7	33,3	100,0	77,0	23,0	100,0	76,7	23,3	100,0	94,3	5,7	100,0
1 - 10	82,6	17,4	100,0	49,8	59,2	100,0	51,9	48,1	100,0	83,8	16,2	100,0
11 - 50	34,6	65,4	100,0	36,3	63,7	100,0	36,0	64,0	100,0	81,6	18,4	100,0
51 - 500	37,5	62,5	100,0	28,5	71,5	100,0	33,2	66,8	100,0	72,2	27,8	100,0
501 y más	-	-	-	-	-	-	-	-	-	91,6	8,4	100,0
total	36,9	63,1	100,0	38,3	61,7	100,0	37,4	62,6	100,0	79,2	20,8	100,0

Fuente: elaboración propia basándose en el Censo de la Industria Manufacturera y del Comercio, 1929, INE.

En el cuadro 5.5 apreciamos, en el caso de subsector textil, que las dueñas mujeres de establecimientos, si bien son menos que los hombres, representan más de un tercio del total. Esta cifra es muy elevada al compararla con la cantidad de dueñas mujeres que hay en el total de los establecimientos industriales, las que representan sólo un 5,7%.

También en este subsector vemos que la proporción entre hombres y mujeres se triplica en las pequeñas y medianas empresas, siendo ellas el 65,4% y el 62,5%, respectivamente. Sólo en las microempresas (1 a 10 trabajadores) los hombres son un mayoritario 82,6%.

La situación es muy similar en el caso de la confección. Las dueñas de los establecimientos también son significativas (23%), al menos en relación con la proporción hombre-mujer en el total de la industria; pero aquí las mujeres también son más que los hombres en todos los tipos de establecimientos considerados y, además, lo son en proporciones superiores a las que se dan en el textil. Esto lo ratificamos al observar que las mujeres son el 59,2% en las microempresas (1 a 10 trabajadores) y en el 71,5% en las medianas.

La posición mayoritaria de las mujeres se mantiene también en el conjunto del sector. Por el contrario, como observamos en el cuadro 5.5 la situación general de la industria es inversa; los hombres casi cuadruplican a las mujeres en todos los tipos de empresas considerados. Evidentemente, ello da cuenta del carácter esencialmente femenino que aún tenía el sector textil en esa época.

Cabe destacar que las mujeres trabajadoras de la confección representaban el 18,9% del total de fuerza de trabajo femenina industrial; por su parte, las del textil representaban el 33,3% y en conjunto eran el 52,2%. Es decir, más de la mitad de las mujeres trabajadoras industriales estaban empleadas en la confección o el vestuario.

En el cuadro 5.6 presentamos la información relativa a la estructura ocupacional del sector textil:

CUADRO 5.6: Ocupación del sector textil por categoría ocupacional, 1929, (porcentajes)

	textil	confección	sector textil	total industria
propietarios	2,3	10,5	7,4	9,6
empleados	6,2	7,0	6,7	8,2
obreros	91,5	82,5	85,9	82,2
total	100,0	100,0	100,0	100,0
total N°	6.206	10.716	16.922	97.832

Fuente: elaboración propia sobre la base del Censo de la Industria Manufacturera y del Comercio, 1929, INE.

Por categoría ocupacional, en ambos subsectores, y como es natural, los empleados representan el menor porcentaje del total de trabajadores de las industrias: en el caso de la confección son el 7% y en el del textil el 6,2%. Cabe destacar que el porcentaje de propietarios de la confección supera a los de la industria, lo que orienta respecto a la mayor cantidad de establecimientos en este subsector. No así en el caso del textil donde la concentración de la propiedad es mayor.

Los datos del siguiente cuadro permiten conocer la realidad de las industrias del sector en términos la proporción de los sexos por ocupación.

CUADRO 5.7: Distribución de la ocupación del sector textil por sexo, según su categoría ocupacional, 1929, (porcentajes)

	textil			confecciones			sector textil			total industria		
	V	M	T	V	M	T	V	M	T	V	M	T
propietarios	84,5	15,5	100,0	79,1	20,9	100,0	79,1	20,9	100,0	91,3	8,7	100,0
empleados*	87,2	12,8	100,0	79,8	20,2	100,0	82,3	17,8	100,0	89,0	11,0	100,0
obreros	34,0	66,0	100,0	27,9	72,1	100,0	30,2	69,8	100,0	76,8	23,0	100,0

*Incluye: jefes, gerentes, administrativo, técnico o profesional y personal de oficinas. Fuente: elaboración propia basándose en el Censo de la Industria Manufacturera y del Comercio, 1929, INE.

En el cuadro 5.7 se evidencia que la proporción de hombres en ambos subsectores, en el sector así como en la industria, es superior en las categorías propietario y empleados. Las mujeres, por su parte, son la mayor proporción en la categoría de obreras, siendo el 66,0% en el caso de subsector textil, en el 72,1% en el de la confección y el 69,8% en el sector. Lo que ratifica no sólo la fuerte presencia femenina en este sector sino también su mayor participación como productoras directas (categoría de obreras). Esta situación (la presencia femenina) irá determinando algunas características centrales del sector como los bajos salarios. Sabido es que la mano de obra femenina es junto a la infantil las que más permiten la maximización del capital.

2.2 La expansión durante el desarrollismo

A partir de la década de los treinta, en el marco del nuevo modelo de desarrollo vía sustitución

de importaciones, el sector textil encontrará las condiciones idóneas para su extensión. Por efecto de la crisis económica de los años treinta, la tendencia en el crecimiento que le otorgaba al subsector del vestuario ventaja por sobre el del textil cambió; el primero se estanca en tanto que el segundo registra un fuerte crecimiento.

El importante dinamismo alcanzado por las industrias textiles se sustentó en un conjunto de hechos que tuvieron un efecto sinérgico en el subsector. Por una parte, el Estado desarrollista implantó una serie de medidas fiscales, tributarias y crediticias (aranceles, tipo de cambio, subvenciones, cuotas, etc.) que le otorgaron a la industria textil una protección muy alta y le permitieron superar el retraso que presentaba en la incorporación de avances técnicos. La ampliación del mercado interno a través del crecimiento del ingreso y la distribución algo más igualitaria que comienza a inducirse durante éstas décadas, también repercutió en un importante aumento de demanda de bienes básicos, y entre ellos de textiles. (Aninat,1985) Asimismo, al subsector se sumó una nueva inmigración de técnicos y empresarios extranjeros, los que aportaron sus conocimientos más avanzados y fundaron las más importantes industrias textiles del país.

Estos elementos repercutieron en que durante los años treinta el subsector tuviera un aumento constante en su índice de producción. Como se observa en el siguiente cuadro, este crecimiento fue superior incluso al del total de la industria nacional:

CUADRO 5.8: Evolución del índice de la producción del subsector textil, 1929-1937, (año base = 1929)

año	textil	total industria
1929	100	100
1930	112,9	100,3
1931	128,8	74,4
1932	176,2	85,0
1933	195,9	93,6
1934	215,7	102
1935	261,3	117,3
1936	189,8	120,2
1937	210,4	126,0

Fuente: elaboración propia basándose en: años 1929-1933: Economic Development and Cultural Change, en Ceppi,1983 :177, años 1934-1937: The Growth of out put and employment in basic sectors of the Chilean economy, en Ceppi, 1983:181.

En el cuadro 5.8, se refleja continuo crecimiento del subsector textil en los años posteriores a la crisis del treinta; éste se aprecia en el fuerte aumento del índice de producción cuya variación no sólo siempre es positiva sino que prácticamente se dobla entre 1929 y 1937, alcanzando su índice más elevado en 1935 cuando presenta una variación de 161,3 puntos. En este mismo período la producción de la industria nacional presenta un aumento mucho más lento, siendo ésta incluso negativo entre los años '31 a '33, cuestión que tiene directa relación con el impacto de la crisis mundial en Chile. La diferencia entre la producción de la industria textil y la producción industrial nacional, se acrecienta a partir del año 1933, pese a la recuperación de ésta última, debido a que en eso año comienza la

instalación de las grandes empresas textiles.

Uno de los hitos en este proceso se dio con la creación, en 1932, de Manufacturas Chilenas de Algodón, S.A., en Santiago. Esta industria textil, conocida como “Yarur”, fue creada por Juan Yarur Lolas, se dedicaba a la fabricación de hilados y telas de algodón, e incorporó la tecnología más avanzada de la época. Este hecho estimuló la modernización técnica del conjunto del subsector así como la diversificación de productos, y a la empresa le permitió aumentar su producción de 10 millones de metros de tela que fabricaba en los inicios de la fábrica, a 33,6 millones en 1946, año en el que empleaba a seis mil obreros. (Ceppi,1983:299)

Otra de las industrias destacadas que se crean en esta época fue Sumar S.A., fundada en 1945, por Salomón Sumar Hauad. En el terreno adquirido por este industrial en 1941, de 33 hectáreas, se construyó, cuatro años después, la Fábrica de Tejidos de Algodón, la Planta de Algodón y otra de Nylon, en 1957, las cuales eran las tecnológicamente más avanzadas en el contexto sudamericano. En 1967 se construyen también las Fábricas de Tejidos e Hilados Polyester Algodón-Lana, poseyendo así una de las hilanderías más grandes del país.¹³ Sumar S.A sigue produciendo en la actualidad.

A estas se suman, entre 1933 y 1945, un conjunto de otras fábricas que también dan cuenta del auge de las actividades relacionadas con el textil. Entre éstas se encuentran: Fábrica de Paños y Tejidos El Morro S.A.; Tejidos Tomé, especializadas en la fabricación de paños y tejidos de lana; Tejidos Caupolicán, ambas en Concepción; Sociedad Industrial de Los Andes (SILA) dedicada a la fabricación de cáñamos y sacos; Sociedad Chilena de la Seda y Gratri, en Viña del Mar; las fábricas Rayón Said (Quillota), que contaba con una planta elaboradora de hilados y fibras para tejedurías de sedas sintéticas, y Rayonhil (Llolleo), también fábrica de seda; más otras varias tejedurías de seda, entre las que se encuentran: “La Viñita”, “La Domínica” y “Los Guindos”. Cabe subrayar que la actividad sedera tuvo especial auge en estos años. Se trataba de pequeñas empresas con diez a cincuenta telares, las que producían o confeccionaban mangol (espumilla), tafetán, crepsatán, crepe, percalina, popelina, revestible, etc.

Por su parte, el subsector de confección, como señaláramos, sufrió un estancamiento en su crecimiento. En ello incidieron las dificultades que tuvo para la importación de insumos, puesto que las políticas gubernamentales subieron los costos de los mismos lo que redundó en el aumento del precio de los productos y en la consecuente bajada de la demanda. A finales de la década de los cuarenta, la distancia entre ambos subsectores se igualó, para luego ser el textil la actividad preponderante en el interior del conjunto sector. (Frías,1987,II)

¹³ Tanto Juan Yarur Lolas como Salomón Sumar Hauad son ejemplos paradigmáticos de los “empresarios -tipo” que fundaron sus empresas textiles durante esta época: de origen palestino, radicados en Chile durante las décadas de los treinta y cuarenta, fundadores de grupos económicos cuyo poderío traspasó ampliamente el ámbito industrial. Son también considerados filántropos por su dedicación a diversas obras sociales. Yarur Lolas fue fundador y presidente del Banco de Crédito e Inversiones y director de las Compañías de Seguros “Mapocho”, “Francisco de Aguirre” y “La Tranquilidad”. Asimismo, fue director de la Caja de Previsión de Empleados Particulares, y miembro destacado de organizaciones patronales como la Sociedad de Fomento Fabril y la Cámara de Comercio.

Si bien ambos subsectores industriales eran representativos de la política de sustitución de importaciones, el textil no sólo fue el subsector más beneficiado con ésta, sino también una de las actividades económicas más favorecidas con las políticas de fomento de la CORFO en los años cuarenta, materializada a través de los “Planes de Acción Inmediata”. Por las características de este tipo de industria, las barreras aduaneras impuestas fueron un estímulo fundamental para la inversión de los empresarios privados.

La acción directa de la CORFO se centró fundamentalmente en la sustitución de insumos textiles importados. Para apoyar este trabajo creó la Sociedad de Linos La Union, para la elaboración nacional del lino. También se apoyó la sustitución del yute importado por cáñamo nacional, para lo que se formó en 1942, la Productora de Cáñamo SA. Asimismo, se puso en marcha la producción y el estudio científico de la industria serícola para la seda natural, constituyéndose el Centro Científico Serícola de Los Andes. De ahí que, en este período, creciera y se consolidara una estructura económica protectora hacia el textil. Al respecto, Reinecke (1997) menciona tres elementos que caracterizaron la expansión de esta industria durante esta etapa:

- 1) *alto grado de integración vertical*; las políticas estatales desarrollistas pretendían la autosuficiencia de las empresas. Este objetivo se materializaba en la existencia de diversos obstáculos para la importación de insumos e incluso para la adquisición de insumos nacionales.
- 2) *alto nivel de diversificación de la producción*; dado por la estrategia de autosuficiencia, el tamaño pequeño del mercado interno y la carencia de incentivos para la exportación. Una consecuencia negativa de la alta diversificación fueron los bajos niveles de productividad alcanzados.
- 3) *base tecnológica heterogénea*; dada entre las diversas empresas según su tamaño, pero también en el interior de una misma empresa. Ello como producto de que las inversiones se dirigían a la ampliación o diversificación de la producción pero no a la renovación de la maquinaria.

Estos tres rasgos son comunes a lo que sucedió en el sector del vestuario, aunque la integración vertical se dio en menor grado. La industria del vestuario presentaba mayores dificultades para el abastecimiento y retraso en sistemas de organización del trabajo más eficientes, lo que redundó también en una baja productividad.

Según los datos consignados por el Censo de la Industria Manufacturera y del Comercio de 1937, ese año existían 372 establecimientos industriales textiles y en el caso de la confección se registraban 2.657.¹⁴

¹⁴ Los 372 establecimientos industriales del textil existentes el año 1937 se distribuían en: dos fábricas de carpas y telones, b) tres de cordeles, jarcias, redes, cáñamos, c) una de paños de lana, d) una de tejidos de fibras vegetales, e) cuarenta y seis de sedas, y f) doscientas veinte de tejidos de punto, representando éste último el 59% del subsector. En el caso de los 2.657 establecimientos de confección, éstos se desglosaban en los siguientes tipos de fábricas: a) dieciséis de botones, b) treinta y una de colchones y cubrecamas, c) veintiuna de corbatas y guantes, d) veintiséis de corsés y fajas, e) sesenta y tres de ropa blanca, f) seiscientos treinta y siete de sombreros y gorras y adornos, g) treinta y ocho de otros artículos de vestuario, h) cinco de impermeables, i) seiscientos cuarenta y nueve de modistas y j) mil ciento setenta y una sastrerías, éstas últimas dos eran las más significativas en el subsector representando al 24 y 44% respectivamente del total.

La presencia de extranjeros no sólo continúa siendo relevante sino también aumenta notoriamente desde el año 1933 en adelante. Del total de los establecimientos textiles consignados en el Censo del año 1937, el 39% (146) pertenecían a chilenos, en tanto que un mayoritario 53% (196) a extranjeros (el 8% no presentaba declaración al respecto), lo que representa un aumento de éstos últimos respecto al anterior censo (año '29) de un 4%. Estos eran en su mayoría de origen sirio-palestino. En su conjunto los propietarios extranjeros destacaban principalmente en las fábricas de tejido de punto, poseyendo la propiedad del 67% de los mismos.

A diferencia del subsector textil, la mayoría de los establecimientos (el 70%) pertenecían a chilenos, ello si bien un significativo 26% era de propiedad de extranjeros (el 4% no presentaba declaración al respecto), lo que representa un porcentaje inferior al registrado en el censo anterior, donde éstos eran el 31%. Los propietarios no nacionales eran mayoritariamente de origen español. Particularmente, en el interior del subsector, los extranjeros destacan como dueños del 33,3% de las sastrerías.

Tras veinte años de políticas desarrollistas, en 1957 los establecimientos dedicados a la fabricación de textiles habían aumentado a 587, lo que representaba un aumento de 58% y el 10% del total de establecimientos industriales manufactureros del país.¹⁵ Por su parte, los establecimientos dedicados a la fabricación de las prendas de vestir¹⁶ eran, en el mismo año, 657, los cuales representaban al 11% del total de establecimientos industriales del país. El sector en su conjunto abarcaba el 21% de la industria manufacturera nacional, lo que manifestaba un considerable aumento desde el anterior Censo cuando era el 16%, lo que evidencia la expansión alcanzada por el sector durante estos años.

Tras este punto de maduración y crecimiento, a mediados de la década de los cincuenta, el auge del sector no sólo comienza a declinar, sino que entra en crisis. Esta se originó básicamente, y paradójicamente, como consecuencia del modelo de desarrollo que había permitido en las dos décadas anteriores su expansión.

La política de sustitución de importaciones comienza, paradójicamente, a ser una restricción para la expansión del mercado nacional (Cepal, 1962). Dando también pie a una serie de elementos

¹⁵ Los 587 establecimientos textiles consignados por el III Censo de Manufacturas y Comercio, se desglosaban en: a) veintidós fábricas de cordajes, sogas y cordel, b) ocho fábricas de textiles no clasificados en otra parte, c) doscientas cincuenta y tres de tejido de punto, d) trescientas cuatro de hilado, tejido y acabado de textiles, siendo éstas últimas la mayoría (52%).

¹⁶ En el III Censo Nacional de Manufacturas y Comercio (1957) no aparece el subsector vestuario en forma independiente como se registrara en los censos anteriores, sino que es incluido dentro del ítem n° 24, que corresponde a "fábricas de calzado, prendas de vestir y otros artículos de confección producidos con productos textiles" y no en forma independiente. Dentro de éste se encuentra la categoría de "fabricación de prendas de vestir, excepto calzados" (n°243), la que se ha homologado, para los fines del siguiente análisis, al ítem. "vestuario", presente en los primeros censos analizados.

negativos: elevados precios, bajos niveles de productividad, falta de renovación del equipamiento técnico, una alta concentración industrial en tres grandes grupos junto a un número elevado de pequeños y medianos productores, constante decrecimiento de las importaciones en la oferta interna¹⁷, y escaso estímulo a la competencia. (Frías,1987,II, Reinecke,1997) A ello cabe añadir una clase empresarial conservadora en la innovación y acostumbrada al favorecedor proteccionismo estatal. Como resultado de este conjunto de elementos el índice de crecimiento comienza a rezagarse en relación con el resto de la industria.

No obstante la crisis que afecta al sector, durante la década de los sesenta, las necesidades de textiles y de vestuario del país fueron abastecidas en un 97% por la producción nacional. La tasa de crecimiento fue parecida a los niveles de crecimiento de la economía nacional, si bien estuvo por debajo del crecimiento del conjunto del sector industrial. (Frías,1987,II:25,26)

En el mantenimiento de esta tasa, colaboraron significativamente los aportes extranjeros recibidos, autorizados por el Comité de Inversiones Extranjeras, durante los años 1954-1965. Estos sumaron US\$ 9.540.984, lo que representaba casi 12% del total nacional de estos recursos. (Ceppi,1983:208) Pero también fue fundamental la continuidad del marco protector que cobijaba al sector. Este tenía una de las tasas arancelarias más altas de la industria manufacturera, que en el caso del subsector textil eran superiores al 200% para bienes finales y menos del 50% para materias primas, lo que hizo que durante esta década la industria textil fuera favorecida con una tasa de protección efectiva cercana al 500%. Ello permitió que la producción de estas industrias satisficiera entre 1969-1970, el 99,9% de la demanda interna. (Pollack, citado por Larraín y Sierra,s/f:32)

El sector textil en la cabeza del proceso transformador

Durante los tres primeros años de la década de los setenta, bajo el gobierno de la Unidad Popular, en consecuencia con las pretensiones de cambio estructural impulsadas por este régimen, se produjeron cambios muy relevantes en el sector, los que modificaron su funcionamiento y estructura. Las nuevas políticas gubernamentales consideraron estratégica a la industria textil por ser productora de bienes básicos, por la cantidad de fuerza de trabajo empleada pero también por su relevancia política dada la destacada participación social de sus trabajadores, como veremos en el siguiente apartado.

El sector continuó con una fuerte protección arancelaria, aumentó la demanda y utilizó a plenitud la capacidad instalada. En 1972 el subsector textil alcanza la más alta producción de su historia, es lo que observamos en el cuadro 5.9. También, este subsector presentó una variación mayor a la del total de la industria y a la del subsector confección, el cual se muestra rezagado incluso en comparación con ésta última. Sin embargo, la confección elevó su índice de producción logrando superar su retraso y acercarse al índice de producción general.

¹⁷ Las importaciones a mediados de la década de los cincuenta estaban conformadas por algunos bienes finales

CUADRO 5.9: Evolución del índice de la producción del sector textil, 1970-1973, (promedios anuales, año base 1969=100)

año	textil	vestuario	total industria
1969	100,0	100,0	100,0
1970	106,0	97,5	103,
1971	120,0	110,7	114,7
1972	125,5	117,3	117,6
1973	119,2	106,8	109,9

Fuente: elaboración propia basándose en SOFOFA, en Ceppi, 1983.

En 1973 el empleo en el subsector textil también alcanza su máximo histórico. No obstante, esta ampliación de la fuerza de trabajo no estuvo acompañada de un aumento proporcional en su productividad. (Ibáñez y Winn,1989)

Pero lo que puso a la industria textil a la cabeza del proceso de transformación que impulsaba el gobierno socialista, fue la participación de ésta en el Area de Propiedad Social (APS) y del Area Mixta de la Economía (AME), a través de la requisición, estatización o intervención de empresas. De hecho, este sector industrial fue el primero en ser incorporado al APS. Este proceso pretendió, por una parte, modificar la estructura de propiedad fuertemente concentrada, donde el manejo de las fábricas se daba en forma de patrimonios familiares, controlados por grupos financiero-familiares, y por otra, terminar con la monopolización de la producción de materias primas textiles elaboradas, hilados y géneros, donde primaba el potencial económico del Complejo Sumar (algodón, poliéster, nylon, hilados, tejedurías, algodón, seda).

Los monopolios de la industria textil controlaban prácticamente el total la producción nacional, así como establecían las reglas de sometimiento para los pequeños y medianos empresarios

Al terminar el año 1972, 19 empresas del sector habían sido incorporadas al APS¹⁸, (sólo una pertenecía al subsector vestuario) las cuales representaban el 48,8% de la producción y empleaban al 43,2% del sector. (Herrera y Larraín, 1986) Esto convirtió al textil en uno de los sectores con mayor participación estatal.

En estas fábricas se crearon diversas instancias de gestión y administración de las empresas, en las cuales los trabajadores tuvieron un destacado papel. Entre estos organismos estuvieron Consejos de Administración, Comités de Coordinación, Comités de Producción y Asambleas de Autodefensa, para garantizar la continuidad de la producción, porque como es de suponer, el proceso contó con la absoluta oposición de los empresarios, quienes vieron con estupor como eran desplazados

sin sustituto nacional y fundamentalmente por materias primas que tampoco eran producidas en el país

¹⁸ Las 19 empresas que conformaron el APS fueron Sumar, Hirmas, Yarur, Tejidos Caupolicán, Rayón Said, Textil Progreso, Paños Oveja Tomé, Rayonhil, Lanera Austral, Textil Comandari, Paños Continental, Pollak, todas las cuales habían sido consideradas en el listado original de empresas a integrar al APS. A éstas se añadieron FIAP y Bellavista Tomé, Fabrilana, Sedamar, Hilanderías Andina y Confecciones Sonitex.

del control y la propiedad de sus fábricas. Por contra, los trabajadores materializaron muchas de sus aspiraciones y reivindicaciones históricas. Pero lo que para unos era una pesadilla y para otros un sueño no duró más de mil días; a todos los despertó el golpe militar de 1973.

2.2.1 Evolución de la fuerza de trabajo

La evolución de la cantidad de fuerza de trabajo empleada en el sector, naturalmente, siguió la tendencia expansiva experimentada por el mismo durante las décadas de las políticas desarrollistas. De acuerdo a los antecedentes proporcionados por el *II Censo de la Industria Manufacturera y Comercio* de 1937, los trabajadores del sector textil aumentaron en poco menos de 10 mil personas respecto a 1929, siendo ahora 26.870 personas. En términos porcentuales, el sector concentraba el 14, 5% de la fuerza de trabajo industrial, lo que significa una disminución del 2,8% en relación con el Censo de 1929. Esta diferencia variación porcentual se debe al importante crecimiento poblacional producido en las primeras décadas del siglo y a su consecuencia en el aumento de la fuerza de trabajo ocupada.

El subsector textil (15.404 personas) representaba el 8,3% del total de la industria. Por categoría ocupacional y sexo, los empleados eran el 6,0%, de los cuales aproximadamente el 76,0% eran hombres. Por su parte, de los obreros (11.446 personas) poco más del 60,0% eran mujeres. El conjunto de las mujeres ocupadas (empleadas + obreras) representaba 55,3% del subsector. Ello representa una disminución de éstas de 8% respecto al censo anterior.¹⁹

En el subsector confecciones el total de ocupados (11.466 personas) representaba al 6,2% de la fuerza de trabajo industrial. Por categoría ocupacional y sexo, los empleados eran el 10,0 % (158 personas), de los cuales el 82,3% eran hombres. En tanto que la categoría obreros eran el 90% de los ocupados, siendo de éstas el 66,9% mujeres.

El sector textil en su conjunto representaba el 14,5% de la fuerza de trabajo industrial. Las mujeres del sector representaban el 44,1% de la fuerza femenina nacional, lo que representaba un disminución respecto al año 1929 de 8,4%.

El siguiente cuadro contiene la información sobre la distribución de la fuerza de trabajo del sector de acuerdo a su sexo según el tamaño de las empresas. Observamos que en el subsector textil la mayor proporción tanto de hombres como de mujeres se concentra en las grandes empresas (de más de 100 trabajadores). La siguiente mayor proporción se encuentra en las pequeñas empresas (10 a 50

¹⁹ Cabe acotar que en el II Censo de la Industria Manufacturera y del Comercio figuran dentro del total de la fuerza de trabajo del sector 1.319 personas (480 en el caso del textil y 839 en la confección) bajo la categoría "sin declarar" por lo que se desconoce su sexo. En el total de la industria se registran 8.274 personas "sin declarar" y un total de 184.274 personas. El cálculo sobre la participación de la fuerza de trabajo del sector lo hemos realizado sobre el total de ocupados que registra dicho censo (15.404 en el textil y 11.466 en la confección) y sobre el total de la fuerza de trabajo industrial (184.779 personales). Pero tanto las distribuciones de los ocupados por sexo, como los porcentajes que representan los respectivos sexos dentro del total de fuerza de trabajo han sido calculados excluyendo los "sin declarar". De lo cual, por ejemplo, queda subestimada la participación femenina de ambos subsectores dentro del total de la fuerza femenina industrial. El posible margen de error es del 3,1% en el caso de la industria del textil y del 7,3% para la de la confección.

trabajadores). También la proporción más grande (68,5%) de la fuerza de trabajo del subsector se concentra en las grandes empresas.

CUADRO 5.10: Distribución de la ocupación del sector textil por sexo según tamaño de empresa, 1937,
(porcentajes)

tamaño empresa	textil			confección			sector			total industria		
	V	M	T	V	M	T	V	M	T	V	M	T
dueño	0,2	0,1	0,1	11,5	6,4	7,4	4,0	3,0	3,2	3,8	4,7	3,8
1 - 10	3,7	6,1	4,9	36,5	41,7	37,2	14,6	22,7	18,7	13,3	17,6	13,5
11 - 50	15,6	21,0	18,0	21,9	28,1	24,3	17,8	24,3	20,8	18,3	23,0	18,4
51 - 100	5,5	5,6	5,4	6,2	7,3	6,4	5,6	6,4	5,8	9,0	11,9	9,2
más de 100	75,0	67,2	68,5	23,8	16,5	17,4	58,0	43,6	46,6	55,6	42,8	50,6
situación no declarada	0,0	0,0	3,1	0,0	0,0	7,3	0,0	0,0	4,9	0,0	0,0	4,6
total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
total N°	6.399	8.525	14.924	3.214	7.413	10.727	9.613	15.938	25.551	139.769	36.763	176.505

Fuente: elaboración propia basándose en el II Censo de la Industria Manufacturera y del Comercio, 1937, INE.

En el subsector confección la situación es distinta a la del textil puesto que tanto las mujeres como los hombres se concentran mayoritariamente en las pequeñas empresas, en las grandes empresas se concentran los siguientes mayores porcentajes.

En el conjunto del sector la mayor parte de los trabajadores están empleados en las grandes empresas. Como se observa en el cuadro 5.10 la situación del sector es coincidente con la del total de la industria donde tanto hombres como mujeres se concentran mayoritariamente en las grandes empresas, sólo que en proporciones distintas a las del sector; el 55,6% los hombres y el 42,8% las mujeres.

Si bien respecto al censo de 1929 cambia el número de trabajadores para determinar los tamaños de las empresas²⁰, los datos son coincidentes en el sentido que la mayor parte de los trabajadores se encuentran en las grandes empresas, cuestión que da cuenta de la expansión que va adquiriendo el sector industrial por el impulso de las políticas desarrollistas de la época.

Como observamos en el cuadro 5.11 en ambos subsectores la mayor cantidad de establecimientos son pequeños (1 a 10 trabajadores); el 44,1% en el caso del textil y un 50,5% en el vestuario. Situación similar a la del conjunto de la industria donde el 39,5 % de los establecimientos son pequeños.

²⁰ En el Censo industrial de 1929 los tamaños de las empresas se agrupan en: a) 1 a 10 trabajadores, b) 11 a 50 trabajadores, c) 51 a 500 trabajadores y d) 501 y más. En relación con el Censo de 1937 coinciden a) y b), sin embargo los siguientes tramos son c) 51 a 100 y d) más de 100, agregándose una categoría de "no declarada". Debido a ello para analizar la situación de las grandes empresas consideramos como tales la suma de las categorías c) y d) de los respectivos Censos.

CUADRO 5.11: Distribución de los establecimientos del sector textil por número de ocupados, 1937,
(porcentajes)

	textil	confección	sector textil	total industria
dueño	5,1	31,8	28,6	35,9
1 a 10	44,1	50,5	49,6	39,5
11 a 50	33,6	5,3	8,8	8,3
51 a 100	3,2	0,5	0,8	1,3
+ de 100	9,1	0,3	1,4	1,3
No declarada	4,9	11,6	10,8	13,7
total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia basándose en el II Censo de la Industria Manufacturera y del Comercio, 1937, INE.

Contrasta, como vemos en el cuadro 5.11, entre ambos subsectores la cantidad de grandes empresas, puesto que en caso del textil son 9,1%, en tanto en la confección sólo el 0,3%, cuestión que da cuenta de la distinta estructura de ambos subsectores dado el mayor tamaño de los establecimientos textiles.

Dos décadas después la evolución de la fuerza de trabajo presentaba algunas variaciones. De los datos proporcionados por el III Censo Nacional de Manufacturas y Comercio de 1957 se desprende que el sector concentra casi al 26% de la fuerza de trabajo industrial (56.221 personas). Ello significa un crecimiento de un 11,4% en relación con el censo de 1937. Este notorio crecimiento se sostuvo fundamentalmente en el subsector textil, el que representó al 17,4% de la fuerza de trabajo industrial, esto significó un aumento de algo más del 9% desde el anterior Censo. Por su parte, el subsector vestuario y confección concentra el 8,9% de la fuerza de trabajo industrial, ello indica un crecimiento de 2,9% en 20 años.

En el cuadro 5.12 hemos concentrado la información proveniente de este nuevo Censo respecto a la ocupación del sector por categoría ocupacional:

CUADRO 5.12: Distribución de la fuerza de trabajo del sector textil por categoría ocupacional, 1957,
(porcentajes)

	textil	confección	sector textil	total industria
empleados	8,4	7,5	8,1	13,0
obreros	91,4	87,2	90,0	86,3
trabajadores en su domicilio	0,2	5,3	1,9	0,7
total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia basándose en el III Censo Nacional de Manufacturas y Comercio, 1957, INE.

Como apreciamos en el cuadro la categoría más numerosa es la de obreros, la cual en ambos subsectores es casi el 90% del total de ocupados, situación muy parecida al del total de la industria.

En el cuadro 5.13 hemos analizado la situación de la fuerza de trabajo de acuerdo a su distribución por sexo según su categoría ocupacional:

CUADRO 5.13: Distribución de la fuerza de trabajo del sector textil por sexo según categoría ocupacional, 1957, (porcentajes)

	textil			confecciones			sector textil			total industria		
	V	M	T	V	M	T	V	M	T		M	T
empleados	82,6	17,4	100,0	69,0	31,0	100,0	78,3	21,7	100,0	84,8	15,2	100,0
obreros	57,0	43,0	100,0	18,0	84,0	100,0	43,6	56,4	100,0	73,9	26,1	100,0
trabajadores a domicilio	13,0	87,0	100,0	48,4	51,6	100,0	45,9	54,1	100,0	52,2	47,8	100,0
total N°	22.732	15.580	38.312	4.506	10.437	14.943	27.238	26.017	53.255	166.444	50.161	216.605

Fuente: elaboración propia basándose en el III Censo Nacional de Manufacturas y Comercio, 1957, INE.

En el caso del subsector textil, la mayor parte de los empleados son hombres (82,6%), en la categoría de obreros, si bien también eran una mayor proporción en relación con las mujeres, lo son en una proporción menor; 57,0% y 43,0%, respectivamente.

En el subsector confecciones observamos una realidad distinta; los hombres también destacan en la categoría de empleados (69,0%), pero como obreros son un minoritario 18%.

Globalmente, en el sector los empleados hombres representan el 69,% de esa categoría. Sin embargo, en la de obreros las mujeres son el 56,4%.

El conjunto de las trabajadoras del textil representa al 29% del total de la fuerza de trabajo femenina del país. En tanto que las del vestuario eran el 28,3%. El sector en su totalidad, contenía al 57,6% del total de la fuerza de trabajo femenina de las industrias nacionales, lo que era un aumento de 13,5% respecto del censo de 1937. De estos antecedentes podemos deducir que el crecimiento del sector en la participación del total de fuerza de trabajo del país se debió en mayor medida a la incorporación de las mujeres a las industrias textiles y de confección.

En términos de la evolución del número de establecimientos entre el Censo de 1937 y el de 1957, se evidencian cambios importantes en el sector. Los establecimientos del subsector textil en el primer Censo indicado eran 372 en tanto que en el segundo son 587 lo que representa un aumento del 58,0 %. En el caso de los establecimientos de confecciones, éstos eran 2.657 y 657, respectivamente. Es decir, disminuyeron en 75%. Ello indica la expansión del subsector textil y la contracción del de la confección.

Otro importante antecedente registrado por este Censo es la cantidad de personas que trabajan en su domicilio, que aparecen como una categoría específica antes no contemplada. En el caso del subsector textil, si bien la cantidad de mano de obra de esta categoría es muy poco significativa (0,2%) con relación al total del personal empleado en el subsector, cabe destacar que la gran mayoría de la misma, el 87%, son mujeres, lo que se constituirá en una tendencia permanente en el subsector. En tanto que en el caso de la fabricación de prendas de vestir, las personas que trabajan en su domicilio, representan al 7% del total nacional. También son mayoría las mujeres pero en un

porcentaje menor que en el caso del textil; el 52%. Del total de las trabajadoras domésticas, las del textil y del vestuario en conjunto representan al 75%, cifra que refleja nítidamente la importancia de esta actividad económica para las mujeres del país.

Diez años después, en 1967, de acuerdo a lo indicado por el IV Censo Nacional de Manufacturas y Comercio (INE,1970), los ocupados en el subsector del vestuario eran 18.556 personas, lo que representaba al 5,3% de la fuerza de trabajo de la industria manufacturera. Por su parte, la fuerza de trabajo empleada por el subsector textil era de 48.073 personas, cifra que correspondía al 13,6% de la fuerza de trabajo de la industria manufacturera. El sector representaba al 18,9% de la fuerza de trabajo industrial del país. Estas cifras demuestran la paulatina pérdida de relevancia del sector en cuanto a mano de obra empleada en relación con el conjunto de la industria nacional, ya que si bien hay un aumento en números absolutos de los ocupados en ambos subsectores, en términos porcentuales éstos disminuyen su participación en 4,4% en el caso del subsector textil y en un 1,7% el vestuario.

A modo de síntesis presentamos en el cuadro 5. 13 la evolución de la fuerza de trabajo a través de los distintos períodos para los que disponemos información:

CUADRO 5.14: Evolución de la fuerza de trabajo del sector textil, 1929,1937,1957,1964, (porcentajes)

año	textil	confección	sector textil respecto al total industria
1929	6,3	11,0	17,3
1937	8,3	6,2	14,5
1957	17,7	8,9	24,5
1964	13,6	5,3	18,9

Fuente: elaboración propia basándose en los Censos de Nacionales de Industrias Manufactureras, varios años.

Como se observa, durante la etapa analizada, la fuerza de trabajo en el sector fue ascendente hasta alcanzar su máximo a mediados de la década de los cincuenta. A partir de entonces y debido a la crisis en la que entra el sector producto del agotamiento del modelo sustituidor de importaciones, comienza la disminución de la fuerza de trabajo como porcentaje del total de la fuerza de trabajo del país. Comparando ambos subsectores se constata que estos invierten su importancia pasando a ser el textil el subsector dominante a partir de 1937, fecha desde la cual el subsector confecciones irá disminuyendo en relación con su punto más alto alcanzado a finales de la década de los veinte.

También a modo de síntesis presentamos un cuadro con la evolución de la fuerza de trabajo femenina del sector textil consignada en los censos analizados:

CUADRO 5.15: Evolución de la fuerza de trabajo femenina del sector textil, 1929,1937,1957, (porcentajes)

año	textil		confecciones		sector respecto al total de la industria
	% del subsector	% de FTF *	% del subsector	% de FTF	
1929	63,0	33,0	62,0	19,0	52,2
1937	55,3	24,3	67,8	19,8	44,1
1957	39,4	29,0	79,8	28,3	57,5

*porcentaje del total de la fuerza de trabajo femenina industrial. Fuente: elaboración propia basándose en los Censos de Nacionales de Industrias Manufactureras, varios años.

Como observamos en el cuadro 5.15, las mujeres del sector textil han tenido una importantísima participación dentro de la fuerza de trabajo femenina industrial, siendo prácticamente la mitad de las trabajadoras industriales del país durante todos los años observados. Asimismo, han sido parte fundamental de la fuerza de trabajo en cada subsector. Sin embargo, en las industrias del textil se aprecia una progresiva disminución de su participación de las mujeres, sobre todo entre los años 1937 y 1957 cuando disminuyeron un 15,9%, situación que se asocia al aumento de los hombres debido a la progresiva tecnificación del proceso productivo.

El caso del subsector es inverso pues allí se registra un progresivo aumento de la fuerza de trabajo femenina debido a que en tanto en estos sectores los establecimientos predominantes históricamente han sido pequeños y medianos, sus niveles de tecnificación han sido menores, no sólo por su menor capacidad para efectuar inversiones en tal sentido sino porque la propia tecnología utilizada en ese tipo de industria ha presentado variaciones limitadas.

2.3 La organización de los trabajadores

La evolución de las organizaciones de los trabajadores del sector del textil está directamente vinculada al surgimiento, desarrollo y consolidación de esta actividad económica. Es por ello que durante la primera mitad del siglo XX, en el marco del auge de las actividades desarrolladas por los artesanos que practicaban los oficios relacionados con el textil, las primeras organizaciones en surgir son las de sastres y costureras, entre éstas nacen a finales de siglo la “Sociedad de Costureras en Resistencia” y la “Federación de Sastres”.

Estas organizaciones gremiales desde su nacimiento mostraron una clara decisión de lucha, ello aún en el contexto de desconocimiento legal de la actividad sindical en el país existente durante esos años. Su voluntad reivindicativa se evidencia en su participación en los primeros conflictos laborales y sociales registrados en la época.

Las primeras acciones de las que se tiene constancia son una huelga de operarios de sastrerías en Santiago, en 1849, otra huelga también de operarios de sastrerías, en 1961, en Valparaíso, peticiones de operarios de sastrerías, en Santiago, en 1963. (Ramírez, 1956:134) Entre los años 1890 y 1915, dentro de los gremios que presentaban mayor “propensión al conflicto”, se encuentran tejedores

y sastres (junto con vidrieros, cerrajeros y toneleros) ocupan el octavo lugar, habiendo efectuado 18 huelgas (Pizarro,1986:74). Algunos de sus dirigentes más representativos fueron el sastre Francisco Sánchez, que intervino en la huelga de la Escuela Santa María de Iquique (1907) como vocal en el Comité de Huelga. También, el sastre Artemio Gutiérrez, uno de los primeros parlamentarios de origen obrero, un destacado dirigente sindical y diputado durante la década del diez por el Partido Demócrata.

A principios del siglo XX, en un contexto de creciente efervescencia social, a la acción de sastres y costureras se suma la de los trabajadores de la naciente industria textil. Entre los años 1919 y 1925 los obreros de tejido, confecciones y textiles realizan 22 huelgas, lo que los ubicará en el quinto lugar de los sectores económicos más conflictivos, junto a los ferroviarios y por encima de los gremios que anteriormente se habían destacado más por su accionar sindical: zapateros, panificadores, metalúrgicos, mueblistas, profesores y servicios. (Barría, en Pizarro,1986:62)

También la Federación de Sastres participa como una de las organizaciones adheridas al Comité Organizador de los “Mítines del Hambre”, efectuados durante los primeros años de la década de los veinte. (Véase capítulo 5) Ya entonces se reconoce la tendencia anarquista de esta federación, misma orientación que la de Sociedad de Costureras Resistencia. (Pizarro,1986)

Como hemos reiterado, a partir de la década de los treinta el Estado impulsa la industrialización del país a través de un proceso de sustitución de importaciones. En éste las industrias textiles tuvieron un lugar privilegiado, expresado en su acelerado crecimiento. En forma paralela, se expande la organización y participación de sus trabajadores. Paulatinamente sus organizaciones adquirirán orientación socialista e buscarán integrarse en organizaciones de carácter unitario.

A la cabeza de las organizaciones de los trabajadores del textil se encontraban los obreros de las industrias de la seda. Estos se aglutinaban en el Sindicato de la Seda y en el Sindicato Mixto de la Seda, ambos de tendencia de izquierdas y representativos del conjunto del sector sedero. Estos eran entre 4.000 a 5.000 trabajadores, los cuales se concentraban en pequeñas y medianas empresas, siendo por su especialidad bien pagados. (Frías, 1987, III:25) Debido a la alta cotización que tenían en el mercado laboral y a su fuerte espíritu de lucha, obtuvieron gran cantidad de beneficios y conquistas.

Sus logros fueron la base para reivindicar la constitución de Comisiones Tripartitas y un Tarifado Textil para el conjunto del sector. De hecho, lograron conformar comisiones técnicas de hilado y algodón y fueron los primeros en obtener el tarifado de su especialidad, el establecimiento de un número fijo de máquinas a atender por trabajador, la jornada de 44 horas e indemnizaciones por años de servicios. Muchas de estas conquistas lograron hacerlas extensivas para los trabajadores de futuras empresas del sector. (T3GTH)²¹ También fueron los propulsores de la unidad sindical de todos los trabajadores del sector. En 1941 los dos grandes sindicatos de trabajadores de la seda se unen en el Sindicato Provincial Profesional de Empleados y Obreros Textiles de la Provincia de Santiago aglutinando a 8.800 trabajadores. (T3GTH)

²¹ Código de Entrevista, véase capítulo 3.

A su acción se unió en 1936 el Sindicato Profesional del Punto que agrupaba a trabajadores de tejido y confección de prendas de algodón, que eran generalmente empresas pequeñas y con una fuerte presencia de mano de obra femenina. Paulatinamente se irán formando sindicatos en el conjunto de las subactividades de la industria textil.

Con el impulso que dio la formación de una organización unitaria de casi todos los trabajadores sindicalizados del país, la CTCH (1936), se forma una gran cantidad de sindicatos de base del sector, procediéndose a la constitución de organizaciones de nivel superior y a la constitución de filiales de las federaciones de provincias. Así, entre 1930 y 1940 se forman la Federación Nacional de Tintorerías, la Federación del Vestuario y la Federación de Sindicatos Textiles. A partir de ésta última, se creó la primera organización unitaria de todos los trabajadores del sector textil: la Federación Nacional del Textil, FENATEX. Esta tuvo, como otras organizaciones sindicales, una destacada participación durante el gobierno del Frente Popular. En su Segundo Congreso, realizado en 1942, la Federación acordó la conformación de sindicatos provinciales en Santiago, Valparaíso y Concepción. Entre los años 1938 y 1973 realizaron seis congresos nacionales. En su Tercer Congreso pasa a llamarse Federación Nacional Textil y del Vestuario de Chile.

La acción de la Federación se caracterizó siempre por su alta combatividad y disposición de lucha, consecuente con difíciles y malas condiciones de trabajo del sector. Una de las reivindicaciones centrales durante la década de los treinta fue el establecimiento del tarifado para el sector textil, los salarios mínimos y la fijación de la jornada de trabajo. A finales de la década se logra que el gobierno legisle en torno a alguno de estos temas, no si bien el tarifado completo se logrará en 1972, bajo el gobierno de la Unidad Popular. También se luchó por la “semana corrida”, por la conformación de la “Comisión de Salario Mínimo” y la “Junta de Conciliación” para todo el sector del textil, de carácter tripartita. Esta última fue la instancia convocada ante el desacuerdo en la negociación de los pliegos de peticiones en las empresas.

La etapa de mayor crecimiento de la Federación fue durante los primeros años de la década del cuarenta, cuando se nutre de los trabajadores de las industrias textiles más grandes del país: El Salto, SILA, Yarur, Hirmas, todos los sindicatos textiles de Concepción y de Valparaíso. Sus afiliados fluctuaron entre los 30 y 35 mil trabajadores. (Testimonio de dirigente sindical, en Frías, 1987, III:28) Desde la década de los cuarenta las tendencias anarquistas dentro de la Federación prácticamente desaparecen, dejando paso al avance de los partidos de izquierdas como el Socialista, Radical y especialmente el Comunista. Durante los años sesenta se integrarán dirigentes demócratacristianos. A pesar de la hegemonía comunista, las directivas de la Federación destacaron por promover la pluralidad y unidad nacional.

Pero pronto una gran cantidad de sindicatos de las grandes fábricas se marginaron dada la posibilidad que tenían de obtener mejores beneficios negociando directamente en sus empresas, debido a las mejores condiciones de éstas en relación con las pequeñas y medianas del sector. Esto llevó a que se generaran algunas resistencias y suspicacias hacia estos sindicatos, muchos de los cuales eran considerados “amarillos” o “apatronados”.

La FNATREX fue parte integrante de la CTCH, estando siempre vinculada a su ala más progresista. Durante la división de esta central de trabajadores, a mediados de la década de los cuarenta, la Federación permanece con los dirigentes comunistas, al igual que las asociaciones gremiales de la construcción, metalúrgicos y mineros, entre otros.

En esta etapa la cantidad de huelgas a escala nacional descendió, producto del compromiso de las organizaciones nacionales de los trabajadores, encabezadas por la CTCH, con las políticas desarrollistas del gobierno del Frente Popular. Ello se expresó también en una merma de los conflictos desarrollados por los trabajadores del textil durante estos años, no si bien éstos ocuparon el séptimo lugar en cuanto a conflictividad laboral de un total de 18 sectores. Así, entre los años 1938 y 1945 se efectuaron en el sector sólo cinco huelgas (Stambuck, El Mercurio, en Pizarro, 1986:104)

Pero la conflictividad laboral de las empresas del textil comenzó a agudizarse durante los años de la vigencia de la Ley de Defensa Permanente de la Democracia (1948-1958), conocida como la “Ley Maldita” por su declarado carácter anticomunista, ello a pesar de la fuerte represión ejercida hacia la Federación y particularmente hacia los dirigentes comunistas, que abundaban en el sector. Muchos de ellos fueron encarcelados y relegados, otros tantos debieron emigrar hacia Argentina.

Uno de los movimientos más destacados durante esta época fue impulsada por los trabajadores de la seda. En 1946 promueven la presentación de un Pliego Unico, convocatoria que fue seguida por 8.500 trabajadores. También se desarrollaron importantes movilizaciones en el interior de las fábricas por el establecimiento de sindicatos independientes de la dirección de la empresa, puesto que éstas acostumbraban a designar a los dirigentes de los trabajadores. Especial mención merece la fábrica Yarur que destacó por las huelgas efectuadas en el año 1939, y luego en 1946-1947. Las huelgas terminaron con la intervención del sindicato y el despido de los dirigentes promotores de los movimientos. El control del sindicato es recuperado recién en el año 1952.

A partir de la década de los cincuenta, los sindicatos utilizaron como estrategia para sus reivindicaciones la presentación de pliegos simultáneos. Para ello se conformó un comando por cada zona geográfica con concentración industrial (Zona Norte, Oriente, Sur y Centro), en cada una de las cuales se designaron dos representantes, a los que se sumaron dos del Sindicato Provincial y dos de la Federación. Todos constituyeron el Comando Central. Esta actuación unitaria fue fundamental para la fortaleza del movimiento y para sus logros durante las siguientes décadas.

A finales de la década se reafilian a la Federación los sindicatos de las grandes empresas de algodón, hilados y tejedurías. Según algunos autores, en gran medida el cambio de actitud de estos sindicatos obedeció a las transformaciones en la organización del trabajo que se estaban comenzando a efectuar en estas empresas. Efectivamente, como mencionáramos en el capítulo 5, es a principios de los sesenta que se inicia la introducción de la “Organización Científica del Trabajo”, la que supondría la intensificación del trabajo y el despido de una gran cantidad de obreros del sector, cuestión que se verifica en el análisis de los Censos industriales que se realizara en el apartado anterior.

Una de las luchas más emblemáticas de resistencia al taylorismo y significativas de la historia de los trabajadores textiles chilenos, la efectuaron los trabajadores de la fábrica Yarur, en lo que se conoce como “la gran huelga de Yarur del ‘62”. A los seis meses de iniciado el proceso de introducción del método, los trabajadores comenzaron una huelga que duró nueve semanas. Los niveles de conflictividad y violencia fueron en aumento hasta convertirse en materia de discusión nacional. Finalmente el gobierno intervino la fábrica, reanudando las faenas y poniendo a un interventor militar a cargo de la situación. Fueron despedidos más de mil trabajadores. (Winn,1990)

Durante la etapa de presentación de los pliegos comunes se desarrollaron otras huelgas significativas. Entre éstas destacan la huelga de Textil Viña (1960), en la que participaron 1.200 trabajadores durante 70 días, la de Hirmas (1962), secundada por 2.200 trabajadores durante 65 días, un año más tarde en esta misma empresa se suman a una nueva huelga 2.500 trabajadores a lo largo de 70 días, la huelga de las industrias Tomé (FIAP, Paños Oveja y Bellavista) (1968), en las cuales en conjunto participaron 5.000 trabajadores y que tuvo una duración de 136 días, también en 1968 se efectuó otra importante huelga en el gran complejo industrial textil de Sumar. (Frías, 1987, III)

La FENATREX tuvo también una activa participación, pese al contexto represivo en la formación de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT (1953). Debido a la importante participación de mujeres en este sector, varias han destacado entre sus dirigentes nacionales. Incluso, entre algunas de ellas participaron en la organización y luego en la dirección de la CUT. Ellas lograron incorporar a las reivindicaciones de la Central las problemáticas específicas de género. Pero también obtuvieron importantísimas conquistas como la igualación de los salarios por sexo entre los años 1945 y 1946, también conquistaron salas cunas y ropa de trabajo. Posteriormente, en 1962, obtienen la rebaja de la edad de jubilación para las mujeres (de los 60 a los 55 años).

Durante el período de la Unidad Popular la Federación se sumó al proyecto de cambio económico y social impulsado por el gobierno. Particularmente jugó un activo papel en la creación del Área de Propiedad Social de la economía. Pero en este proceso participaron no sólo dirigentes del sector sino que también los propios trabajadores de las empresas afectadas, que integraron los distintos comités que velaban por la continuidad de la producción de las empresas. Se inicia así una etapa de gran conflictividad en las relaciones laborales, marcada por las huelgas y por la masiva ocupación de fábricas, en las cuales los trabajadores toman bajo su control la dirección y gestión de las mismas. El brío puesto por los trabajadores en el proceso significó que rápidamente fueran sobrepasados los marcos legales establecidos por el gobierno para el curso del proceso.

Pero también se reconocen los límites alcanzados en el curso de este proceso. En el Informe al Primer Encuentro de Trabajadores Textiles del APS, entre los problemas detectados se señala la “insuficiente comunicación e información entre los organismos superiores y las bases, la inoperancia de interventores y administradores, incompreensión de las ‘Normas básicas’ que regían la participación de sus diferentes niveles, junto a problemas de indisciplina laboral etc.” (Frías,1987,III:39). Sin embargo, “queda como saldo positivo que por primera vez en su historia, los trabajadores estuvieron en condiciones de asumir por sí mismos la gestión de sus empresas, las líneas de programación,

ejecución y control de la producción y distribución, decidiendo desde la compra de las mismas hasta la distribución del excedente, velando por la igualación de niveles salariales, las relaciones laborales, beneficios sociales, programas de capacitación, etc.” (Ibid.).

En 1972 se obtiene el mayor logro no sólo del periodo, sino también de la historia reivindicativa de los trabajadores del sector: el Tarifado Textil y las Comisiones Tripartitas²², y fue también la mayor expresión de la acción reguladora del Estado. En estas participaba la FENATREX, el Sindicato Nacional de Empleados de la Industria Textil, de la Confección y Alfombras, la Asociación de la Mediana, Pequeña Industria y Artesanado (empleadores) y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Durante 1972, la Comisión fijó los salarios y las condiciones de trabajo para el conjunto de la actividad textil del sector privado, puesto que las de los trabajadores de las empresas públicas eran establecidas en distintas resoluciones gubernamentales.

El Tarifado era una especie de convenio colectivo, que establecía los beneficios y reajustes concernientes a asignaciones (de natalidad, escolaridad, matrimonio, fallecimiento), los aguinaldos (Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo), una participación garantizada de utilidades (de 3% para los obreros y de 3% para el Sindicato Industrial), almuerzo, pago adelantado de subsidios, permisos sindicales, trabajos nocturnos (con un recargo del 50% sobre la remuneración del trabajador, incluyendo la semana corrida), indemnización por año de servicio (30 días de sueldo o salario por cada año de servicio en caso de fallecimiento, jubilación por vejez o invalidez, o por despido), implementos de trabajo y cotizaciones sindicales (descontadas por plantilla, para la CUT, para la Federación y para el correspondiente Sindicato, según sus estatutos).

Las remuneraciones fueron fijadas para diez categorías principales, según actividad productiva (tejido de punto y confección, algodón, hilandería, etc.). Las condiciones fijadas por el Tarifado no podían ser desmejoradas por los empresarios, es decir, constituían la base para cualquier negociación. En el Capítulo de Remuneraciones se fijó el salario mínimo de ingreso del sector y un salario mínimo industrial (parejo para todas las actividades), y en cada sector se establecieron las remuneraciones (generalmente por horas) de cada tipo de trabajo. Asimismo, se fijó el pago de horas sin trabajo (en caso de trabajadores a trato cuando no reciben trabajo), el régimen a trato, incentivos, trabajos especiales. En el interior de cada subsector el pago por actividad era relativamente parejo (el salario más alto era sólo 2,5 veces más que el inferior). (Frías, y otros, 1987, III) Los trabajadores mejor pagados eran los sederos.

Este conjunto de medidas provocó una transformación sustancial en el sector no sólo en su estructura sino también en las relaciones laborales, alcanzando altísimos niveles de tensión. Para los empresarios este período significó un trastorno de proporciones por la inseguridad de sus propiedades y la pérdida de sus prerrogativas empresariales, entre ellas la de la propia organización del trabajo. Para los trabajadores es una época, que si bien ha sido mitificada, es recordada como los años en que

²² Las normas que regirían las Comisiones Tripartitas sobre los Tarifados Textiles habían sido establecidas a fines del año 1962, pero recién en 1972 fueron puestas en vigor (Decreto N° 462 del 4 de abril de 1972).

fue posible concretar -en parte- sus pretensiones de justicia social y económica, como un tiempo -el último- en el que pudieron participar activamente en el destino de sus empresas.

3. CRISIS Y TRANSFORMACION

3.1 El (primer) impacto del modelo

La apertura financiera y comercial propiciada por el modelo neoliberal, aplicado tras la toma del poder por los militares en 1973, tuvo especial impacto en la industria chilena. Dentro del sector manufacturero tanto la industria del textil como la del vestuario fueron particularmente afectadas. Ambas entraron en un proceso caracterizado por crisis cíclicas intercaladas por breves y transitorios períodos de recuperación. En términos generales, la primera crisis tuvo un efecto traumático tanto para los trabajadores como para los empresarios, si bien las dimensiones del trastorno fueron distintas para cada cual. Los primeros sufrieron un fortísimo deterioro de sus condiciones de vida producto de la disminución de las remuneraciones y/o la pérdida de la fuente laboral. Los segundos sufrieron la desestabilización de sus negocios producto de la merma en sus ganancias, y varios los perdieron. Todos aprendieron que la “seguridad” era un término relativo.

Una de las medidas inmediatas establecidas por las nuevas autoridades fue revertir el proceso de socialización de industrias desarrollado por el gobierno de Allende. La privatización pasa a ser un objetivo prioritario puesto que es el sector privado el llamado a encabezar la apertura al comercio exterior. La Gerencia de Normalización de CORFO se encargó de devolver todas las empresas a sus dueños antiguos, quienes también debieron asumir las deudas contraídas por éstas. Para su sorpresa, si bien recuperaron el control sobre la fuerza de trabajo y la gestión de sus unidades productivas, la nueva política económica, en un principio, no los favoreció, pues eliminaba de raíz el proteccionismo del que gozaron durante décadas. Este elemento - la pérdida del marco protector- desempeñó un papel fundamental en la profunda crisis en que entra el sector, particularmente a partir de 1977.

Las primeras políticas de shock destinadas a frenar la inflación, repercutieron en una fuerte reducción de la producción, que en el caso del subsector vestuario fue del 22,9% , y en el del textil, un 31,4%, porcentajes, sobre todo éste último, considerablemente superior al 23% en que se redujo la producción del conjunto de la industria. (Frías y otros,1987,II:59)

La generalizada y fuerte caída de los salarios y el creciente desempleo en el ámbito nacional impactó en la disminución de la demanda interna, la cual afectó especialmente a los bienes prescindibles. El efecto de esta caída fue agudizado por el empeoramiento en la distribución del ingreso. Ello se vio especialmente reflejado en la disminución de la demanda de productos textiles y de vestuario, ya que dado su carácter de bienes de consumo masivo, su demanda es altamente vulnerable a la merma de los ingresos disponibles de las grandes mayorías. (Ibid.)

Al efecto producido por la disminución de la demanda se sumó el de la política de apertura a

los mercados exteriores. Esta requirió consecuentes disminuciones arancelarias y tarifarias que posibilitaron la llegada masiva de productos importados. Durante la primera recesión, en 1975, las importaciones de textiles (utilizadas tanto para la fabricación de telas como de prendas de vestir) cayeron en un 35,6 debido a la disminución de la producción y las ventas. Pero a partir del año 1977 el volumen de importaciones comienza a aumentar notoriamente, elevándose de 130,5 millones de dólares en ese año, hasta alcanzar su máximo de 338,9 en 1981. (Frías y otros,1987,II:60).²³ Entre 1973 y 1982 las tarifas de las importaciones textiles bajaron desde un 100% a un 10% (Ibáñez y Winn,1989:4), en tanto, la tasa de cambio en un principio dejó de proteger a la producción del sector, y después de 1979, pasó a favorecer abiertamente las importaciones como se evidencia en el aumento de los volúmenes de exportación.

A esta situación se suman los bajos precios internacionales de los productos textiles, lo cual redundó en que los precios de los productos textiles importados bajaran en casi dos tercios entre 1974 y 1982 (Ibid.). Los productos importados se vieron así favorecidos por la fuerte diferencia entre bajas tasas de interés internacional y altas tasas nacionales. Cabe acotar que la competencia entre los productos importados y los nacionales también se hacía más compleja aún dadas las altas estructuras de costes tanto de la industria textil como de la del vestuario.

Los efectos más inmediatos de la crisis se dejaron sentir en la bajada de la producción, el alto endeudamiento de las empresas, la disminución de las ganancias, la quiebra de muchas de ellas, la disminución de los salarios y del empleo, todo lo que se tradujo en un retroceso de la importancia del sector en el conjunto de la industria.

Como observamos en el cuadro 5.16 relativo a la evolución del índice de la producción textil y del vestuario, éste se mantuvo por debajo de los índices de producción promedio industrial durante toda la primera década de aplicación del nuevo modelo, presentando el subsector del vestuario una caída aún más pronunciada que el del textil. Destaca la fuerte caída en la producción de ambos subsectores en los dos periodos más críticos; durante el año 1975 y después en 1982-1983.

²³ Las importaciones son de dos clases: a) de bienes finales (telas, textiles del hogar) que compiten con la producción de ambos sectores y b) los bienes intermedios (fibras, hilados) que son insumos para el sector textil.

CUADRO 5.16: Evolución del índice de la producción del sector textil, 1973-1986, (año base 1973=100)

años	textil	confección	total industria
1973	100,0	100,0	100,0
1974	83,9	87,5	103,5
1975	57,6	67,5	82,1
1976	60,6	65,5	92,2
1977	68,0	66,4	100,7
1978	78,4	77,5	110,9
1979	83,9	87,5	120,0
1980	80,0	77,4	124,8
1981	75,5	75,0	124,9
1982	66,0	62,2	102,9
1983	83,4	63,3	107,7
1984	100,1	75,1	116,8
1985	100,8	70,0	116,5
1986	119,2	72,6	123,7

Fuente: elaboración propia y de Frías y otros 1987, II basándose en SOFOFA, en Frías, 1987, II.

A partir del año 1977, tras el primer shock en 1975, se produjo una leve recuperación de la producción de la industria del textil y de la confección. Sin embargo, tras la recesión de 1982-1983 ambas industrias siguen disminuyendo su producción, presentando el subsector textil una recuperación a partir de 1985, cuestión que no sucede en la confección. No obstante, esta recuperación está por debajo de la del conjunto de la industria. Si bien también se aprecia el impacto de ambos períodos recesivos el impacto de éstos en el índice de producción es menos acentuado.

El índice de ventas del sector también fue notoriamente inferior respecto al índice de ventas del promedio de la industria nacional. Entre 1976 y 1980 el índice de ventas del subsector textil fue del 40,1, en tanto que el de la producción de las prendas de vestir fue del 13,2. Estas cifras son muy ilustrativas de la situación del sector, considerando que el índice de ventas promedio industrial, en dicho período, fue 49,7. (Odeplan, citado por Ceppi, 1983:226)

Pero la obsecuencia con la aplicación de las políticas de apertura comercial llevó a la reducción de los aranceles para las importaciones, y a la revaluación de la moneda nacional, lo que acentuó la desprotección de ambos subsectores que nuevamente entran en una fuerte crisis. Así, a partir del '79 la producción de ambos tipos de industrias comienza una nueva caída que alcanzará su punto más agudo en la nueva crisis recesiva del '82-'83. Las industrias del vestuario fueron las más afectada.

La crisis afectó a todas las empresas del sector independientemente de su tamaño y de su asentamiento previo en el mercado; disminuyeron sus ganancias y se puso en serio riesgo la sobrevivencia a una gran cantidad de ellas. Se inicia así un continuo proceso de quiebras. En éstas también incidieron las fuertes presiones financieras a las que se vieron sometidas las industrias producto del crecimiento de las deudas contraídas. Deudas que fueron aumentando por las inversiones

realizadas para la renovación de maquinaria, la cual era apreciada por muchos empresarios como una fórmula para sortear la crisis.

3.1.1 La expulsión de fuerza de trabajo

Uno de los mayores impactos de las políticas de ajustes recayó en la fuerza de trabajo provocando una fuerte expulsión de mano de obra del sector. Así, una evidencia del período crítico fue la disminución de los establecimientos industriales y la caída del empleo. Ello lo apreciamos en el cuadro 16 en la evolución del índice de empleo y el número de establecimientos de ambos subsectores para las empresas de 50 y más personas:

CUADRO 5.17: Evolución del índice de empleo y de establecimientos del sector textil, empresas de 50 y más trabajadores, 1974-1984, (años base 1973=100)

año	empleo	establecimientos
1974	92,6	97,2
1975	79,3	85,1
1976	70,4	78,6
1977	76,1	78,6
1978	75,8	82,8
1979	70,7	99,1
1980	70,9	92,6
1981	82,1	84,2
1982	43,0	62,3
1983	42,5	57,2
1984	49,2	63,7

Fuente: elaborado por Frías y otros, II, 1987 basándose en Anuarios y Censo Industrial, INE, varios años, en Frías y otros, II.

En el cuadro 5.17 observamos claramente los efectos del ciclo económico (recesión-recuperación-recesión-recuperación) en el empleo en las medianas y grandes empresas. Destaca particularmente 1982-1983 cuando el empleo sufrió una variación negativa de más de 57 puntos, cifra coherente con la disminución de los establecimientos del sector que alcanzó esos años a -37,7 y -42,8 puntos respectivamente.

Frías y otros (1987,II:60) realizó un cálculo más amplio que permitiera evaluar la situación del conjunto del sector, para lo cual incorporó a la situación de las medianas y grandes empresas (50 y más trabajadores) los datos de las pequeñas empresas (entre 10 y 49 trabajadores, excluyéndose por tanto a las microempresas -1 a 9 trabajadores-). Para el conjunto del período 1979-1984, la reducción del número de los pequeños establecimientos fue del 33,4%, algo inferior a la disminución de los

establecimientos de 50 y más trabajadores, que en el mismo período llegó al 35,7%.

Paralelamente a la disminución del número de establecimientos, como hemos visto, bajó fuertemente el empleo, cuestión que fue uno de los efectos más sentidos de la crisis por su honda repercusión social. Dada la concentración geográfica de la producción textil en el país afectó a ciudades completas que eran económicamente dependientes de esta actividad.²⁴ Como se observa en el cuadro 5.17, tras la fuerte caída en el empleo durante la recesión del '75, éste se recupera el año '77, al igual que lo hace la producción, pero posteriormente cae progresivamente. Sin embargo, la producción no tuvo una bajada proporcional a la caída del empleo. Ello se relaciona con el aumento de las importaciones de maquinaria textil dada en los últimos tres años de la década de los setenta, lo que favoreció la modernización tecnológica del sector y elevó la productividad del mismo. Cabe señalar que muchos empresarios hicieron uso de las facultades legales (Capítulo XIX) que permitían la importación de maquinaria usada en favorables condiciones crediticias. De ahí que hasta la actualidad no se pueda hablar de una renovación tecnológica global del sector, puesto que si bien algunos empresarios (de las fábricas punta) han incorporado maquinaria moderna, muchos otros han comprado equipos usados o reacondicionados. Ello como consecuencia, más que de sus posibilidades económicas o sus incertidumbres respecto a la evolución del negocio, de su opción por un uso intensivo de la mano de obra, dado su menor coste con relación a la tecnología.

Por el tremendo impacto de la pérdida de empleos en el mercado laboral, hay que detenerse en el análisis desagregado por tipo de industria y categoría ocupacional. La evolución al respecto se expone en el siguiente cuadro.

CUADRO 5.18: Evolución del índice de empleo en el sector del textil, 1973-1984, (año base 1973=100)

año	textil			vestuario		
	empleados	obreros	total	empleados	obreros	total
1973	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1974	95,8	91,9	92,7	120,9	92,5	96,5
1975	89,1	75,5	78,5	107,5	83,6	87,0
1976	82,7	64,2	68,2	112,8	78,6	83,5
1977	82,6	70,0	72,7	123,7	89,9	94,6
1978	81,3	67,3	70,4	133,0	96,7	101,8
1979	81,1	67,8	71,4	174,6	128,3	134,8
1980	65,3	55,4	57,5	180,2	124,0	130,0
1981	58,0	48,3	50,4	150,6	109,6	115,4
1982	40,7	31,4	33,4	124,3	79,2	85,5
1983	44,2	34,9	36,9	84,5	64,7	68,2
1984	44,0	39,6	40,6	112,4	84,5	77,3

Fuente: elaboración propia sobre la base de Anuarios Industriales, INE. Establecimientos de 50 y más trabajadores, en Frías y otros, 1987, II.

Como se aprecia, la disminución de fuerza de trabajo total en la mediana y gran industria del

²⁴ Fueron especialmente afectadas por el desempleo ciudades como La Ligua y Tomé, aspecto al que nos referiremos en el capítulo 6.

textil fue constante desde 1974, siendo superior en relación con la del vestuario. En este último subsector, tras la recesión del '75 se produjo una significativa recuperación hasta 1981. De ahí en adelante el subsector presentó una importante merma de mano de obra.

Evaluable el conjunto de la primera década de aplicación de política económica neoliberal la variación del empleo en la industria del textil fue casi el 60% en tanto que en la del vestuario alcanzó a poco más del 20%. En números absolutos ello equivale a la pérdida de 24.670 empleos en el textil y 2.858 en el vestuario. El período más crítico fue entre los años '79-'84, cuando la disminución del empleo en las medianas y grandes empresas de ambos subsectores alcanzó el 43%.

En ambos subsectores la pérdida de empleos en términos porcentuales fue similar para las categorías de obreros y de empleados, si bien en términos absolutos fue mayor en el caso de los obreros, también en ambos tipo de industrias.

Si bien para el caso de las pequeñas empresas (10 y 49 trabajadores) no disponemos de la serie completa, al comparar la evolución del empleo entre 1979 y 1984 en este tipo de empresas observamos una situación parecida a la sufrida por las medianas y grandes empresas:

CUADRO 5.19: Comparación del índice del empleo del sector textil, empresas de 10 a 49 trabajadores, 1979 y 1984, (año base 1974=100)

años	textil			confección		
1974	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1984	78,3	76,4	69,5	75,5	70,0	69,5

* el total es la suma de los obreros y los empleados, más los familiares y propietarios.

Fuente: elaboración propia basado en Censos Industriales, INE, en Frías y otros, II, 1987:78

Como apreciamos en el cuadro 5.19, entre 1979 y 1984, la disminución del empleo en las pequeñas industrias del vestuario fue de 30 puntos, en tanto que en la del textil fue de 24. En términos de estructura ocupacional, el subsector del textil no presentó una modificación sustantiva, puesto que la reducción de los empleados fue de 21,7 puntos y la de los obreros de 23,6. Algo más significativa es la variación en el caso del vestuario, donde los empleados disminuyeron 24,5 puntos y los obreros en un 30. En ambos subsectores las pequeñas empresas sufrieron la misma pérdida de empleo; 30,5 puntos.

Considerando los tres tipos de empresas (pequeñas, medianas y grandes) y a ambos subsectores juntos, la reducción de la fuerza de trabajo entre 1979 y 1984 fue de 21.954 personas, es decir, el 40% de los trabajadores del sector, cifra que habla por sí misma de la magnitud de la crisis y del impacto que ello ocasionó en el mercado laboral.

Como se aprecia en los antecedentes analizados hasta ahora, el punto culmine de la crisis se produjo con la recesión nacional del '82 y el '83, la más profunda desde la crisis de los años treinta. Para los empresarios, ésta fue “ tan traumática, a su manera, como el período de la Unidad Popular” (Ibáñez y Winn, 1989:5). Ya desde finales del '81 habían empezado a disminuir los créditos externos, y

debido a la falta de divisas, la moneda nacional se devaluó a mediados del '82. Ello originó una subida en los precios y una caída de los ingresos reales. Consecuentemente bajaron las ventas y la producción. En el primer año de la recesión (1982) la caída de la producción de la industria textil fue del 13% y la de la del vestuario el 17%, en tanto que la caída del conjunto de la industria manufacturera fue del 18%. (Frías y otros,1987,II:64)

Por su parte, las exportaciones textiles bajaron de 106.504 miles de pesos en 1981 (pesos de 1979) a 8.469 en 1982 y a 5.402 en 1983. En tanto que las importaciones disminuyeron más de la mitad; en 1981 éstas eran 7.959.848 pesos y en 1982, 3.619.929, recuperándose levemente en 1983, 4.684.365. (Banco Central, en Larraín y Sierra,s/f:34) Sin embargo, el impacto tanto de los insumos como de los bienes finales importados para el mercado nacional se evidencia en que éstas, en 1981, constituyeron el 30% de la demanda interna de textiles y un 20% de la de vestuario, en tanto que durante el período 1967- 1973 habían sido del 3 y del 2% respectivamente. (Armijo y Monterio en Frías,1994:30)

En 1982 la caída en el nivel de producto fue del 22% con relación a 1979. Asimismo, por efecto de la crisis los establecimientos se redujeron un 26%. En ello incidió de manera fundamental las nuevas quiebras empresariales, a raíz a que durante la recesión la quiebra de los bancos bloqueó la posibilidad de acceder a nuevos financiamientos, colapsando con ello la situación financiera de muchas de ellas. El número de quiebras afectó entre el 35 y el 45% de las empresas textiles (Ibáñez y Winn,1989:5).²⁵ Muchas fábricas inician así un proceso de cierre programado para terminar definitivamente con su producción y otras paralizan temporalmente su producción.

Pero también cabe precisar que varias de las quiebras de las industrias textiles fueron fraudulentas, ya que fueron utilizadas por algunos empresarios como una estrategia para desprenderse de las fuertes deudas contraídas y del pago de las indemnizaciones por despido. Algunas empresas cambiaron de denominación legal, otras no, pero a todas el reabrir en otras condiciones les permitió contratar a nuevos trabajadores o a los antiguos pero con categorías inferiores, es decir, con menores salarios, y descargarse así de los costes salariales por antigüedad.²⁶

Expresión de la magnitud de la crisis es el hecho de que entre 1981 y 1982 la pérdida de empleos de las medianas y grandes industrias del textil fue del 45% y del 36% en las del vestuario. Respecto a 1973 la disminución de la fuerza de trabajo, en 1982, fue del 15% en el vestuario, pero el impacto más traumático lo sufrió la industria del textil donde fue del 67%.

²⁵ Entre 1981 y 1983 quebraron 33 empresas textiles. Ello se dio principalmente en las empresas que suministraban telas a las empresas del vestuario, las cuales sustituyeron en forma importante sus insumos nacionales por importados, produciendo un efecto dominó en el sector. El total de quiebras empresariales en el país fueron 882 y 435 en los años '82 y '83 respectivamente.

²⁶ El endeudamiento también afectó a los trabajadores, lo que los colocó en una situación de indefensión. Desde comienzo de los años ochenta con el *boom* de las financieras, sus agentes se dirigían personalmente a las fábricas para ofrecerles préstamos y créditos. Los préstamos podían tener intereses anuales de hasta un 50%. Debido a los bajos salarios recibidos una mayoría de trabajadores *cayeron* por debajo de la línea de la pobreza.

La crítica situación obligó a las empresas a buscar nuevas fórmulas que permitieran racionalizar la producción y bajar los costes productivos. La transformación no sólo requería cambios en el interior de la organización de la producción sino también en la forma de gestión económica, es decir en la llamada “cultura empresarial” (Ibáñez y Winn,1989:5), producto de la arraigada costumbre de operar en un marco proteccionista. Se inicia así la búsqueda de nuevas fuentes de energía (petróleo importado, más barato que el carbón nacional), se produce el reemplazo de hilados y telas nacionales por importados, se efectúan cambios en la comercialización (venta directa al consumidor), se reducen los stocks en bodegas tanto de prendas como de insumos. “En general, las empresas exitosas maximizaron su eficiencia y minimizaron sus riesgos financieros” (Ibáñez y Winn,1989: 6).

Pero la principal vía empleada para la disminución de los costes generales fue la reducción de los costes laborales. Evidentemente, repercutió en una bajada general de los salarios, el despido masivo, y la reorganización del trabajo en el interior de los centros productivos. Ello se vio amparado y favorecido por la neutralización de la acción de los sindicatos y por el tipo de legislación laboral impuesta que promovió la flexibilidad de la fuerza de trabajo, en cuanto a contrataciones y despidos pero también en cuanto al uso de la misma en el interior de las empresas. Este elemento fue crucial para controlar la bajada de las ganancias.

3.1.2 La reducción de las remuneraciones

Históricamente el nivel de remuneración en las industrias del textil y en las de la confección ha sido inferior a las del conjunto de la industria. Ello se debe, en gran parte, a una serie de características propias de estas industrias. Por una parte está la elevada cantidad de fuerza de trabajo femenina empleada, que tradicionalmente ha sido discriminada en términos de remuneraciones con relación a los hombres. Hecho que también explica el que los salarios en el sector textil sea superiores a las del vestuario, donde la presencia de mujeres es mayor.

Por otra parte, se encuentra el hecho de que los índices de producción del sector hayan sido inferiores a los del conjunto de la industria. Esta menor productividad es atribuida por diversos autores a los menores niveles de cualificación de la mano de obra empleada con relación a otras industrias, lo que en parte se explicaría por la elevada proporción de la categoría de obreros presentes en estos sectores, cuestión que es más acentuada en la industria del vestuario que en la del textil. Esto, a su vez, se debe a que son tipos de industrias que se nutren, en gran medida, de fuerza laboral proveniente del mercado de trabajo externo, generalmente peor pagada que la proveniente de los mercados internos. La evolución de las remuneraciones en la mediana y gran empresa, la observamos en el cuadro 5.20:

CUADRO 5.20: Evolución del índice de remuneraciones del sector textil, empresas de 50 y más trabajadores, 1970-1984, (año base 1970=100)

año	textil	confección	total industria
1970	100,0	100,0	100,0
1974	97,8	73,0	65,0
1975	80,4	74,6	58,0
1976	88,7	75,6	65,0
1977	79,4	75,5	75,0
1978	96,9	88,1	84,0
1979	99,3	99,6	93,0
1980	119,3	113,9	102,0
1981	135,8	123,8	123,2
1982	138,6	113,6	126,7
1983	115,8	101,8	114,7
1984	105,2	98,4	108,0

Fuente: elaboración propia basándose en Encuestas Industriales, INE, remuneraciones reales, promedio anual, no incluyen aporte previsional patronal, deflactado con el IPC corregido por Cieplan, en Frías y otros, 1987, II.

Las remuneraciones sufrieron una constante disminución desde 1974 hasta 1977. Luego se elevan durante el año 1977 en el caso del textil y 1978 en el del vestuario, recuperando a finales de la década el nivel que tenían en 1970. Nuevamente caen durante los años de la segunda recesión (1982-1983), bajada que continuó en ambos subsectores, al igual que en el conjunto de la industria, pero siendo el subsector textil el más afectado.

En ambos subsectores la evolución de las remuneraciones es menos favorable que el promedio industrial, lo que implicó que entre 1970 y 1984 la diferencia entre las remuneraciones del sector y el promedio industrial se acentuara.

Parte importante del alza de las remuneraciones observada después de 1981 se debió al cambio en el sistema previsional. A partir de ese año las remuneraciones imponibles se elevaron aproximadamente un 20%, pero cabe advertir que casi todo el aporte previsional fue traspasado a los trabajadores.

También, a fin de hacer patente la heterogeneidad del mercado laboral del sector textil, es importante destacar las diferencias en las remuneraciones en distintos niveles. Al respecto, Frías y otros (1987, II:86) señalan que estas diferencias son posibles de observar desde tres ámbitos: por sector industrial, por categoría ocupacional y por tamaño de empresas.

En relación con el primer nivel, la diferencia no es sólo respecto a las remuneraciones de la industria en general sino que también ha existido una significativa brecha que crece entre ambos subsectores. En 1970 las remuneraciones de los trabajadores del subsector textil eran 4,8% superiores a las del sector vestuario. Esta diferencia crece hasta llegar a ser de un 12% en 1984. Es decir, el vestuario se vio más afectado porque la política de apertura golpeó más a los sectores industriales con alta protección y trabajadores poco cualificados.

Desde la perspectiva de la categoría ocupacional también se aprecia una notable diferencia. En el caso del textil las remuneraciones de los empleados cayeron entre 1970 y 1984 en un 3,0%, en tanto que las de los obreros lo hicieron en un 14,8%. En el sector del vestuario, la situación es inversa en el mismo intervalo las remuneraciones de los empleados cayeron en un 13,1%, en tanto que las de los obreros lo hicieron en un 4,3%. Pero al analizar estos datos es relevante considerar que durante este período la legislación posibilitó que determinadas categorías de obreros (cualificados) optaran a la de empleados. Ello permitió un cambio en la estructura del empleo durante los años mencionados. También, debe considerarse que, de acuerdo a lo establecido en la reforma previsional efectuada el año 1981, los (escasos) aportes previsionales de los empleadores fueron reducidos en una proporción menor para los empleados que para los obreros.²⁷

Por último, la heterogeneidad del sector queda en evidencia al analizar las diferencias existentes por tamaño de empresa, como observamos en el cuadro 5.21. En el período 1967-1979 las remuneraciones de las microempresas muestran una propensión a aproximarse a las de las medianas y grandes. En el siguiente periodo, 1979-1984, la diferencia entre las pequeñas y las medianas y grandes tendió a aumentar, siendo mayores en éstas últimas. Como se aprecia en el cuadro, también la superioridad de las remuneraciones en el subsector textil por encima de las del vestuario, es constante a lo largo del período observado.

CUADRO 5.21: Evolución del índice de remuneraciones en el sector textil, según tamaño de las empresas, 1967, 1979, 1984, (base mediana y gran empresa textil =100)

Número de trabajadores	1967	1979	1984
5 a 9			
Textil	38,4	46,8	No disponible
Vestuario	36,7	47,2	No disponible
10 a 49			
Textil	63,5	78,6	70,7
Vestuario	47,3	65,3	37,2
50 y más			
Textil	100	100	100
Vestuario	80,8	95,2	89,3

Las cifras corresponden a las remuneraciones promedio de los obreros y los empleados.

Fuente: elaborado por Frías y otros, 1987, II:90, basándose en INE, varios años.

Las reducciones salariales implicaron un fuerte deterioro en las condiciones de vida de los trabajadores, disminuyendo el gasto por consumo de bienes básicos como alimentos, vestuario, vivienda, etc.. También, el deterioro de las condiciones económicas obligó a la modificación de

²⁷ El impacto de la reforma previsional en los aportes patronales de cotizaciones se ejemplifica claramente en el caso de los obreros del textil. Este aporte era en 1974, de 65,4 pesos, diez años después era de 8,1 pesos. En el caso de los obreros del subsector vestuario en los mismos años, era de 73,2 pesos y de 7,9. (Frías,1987,II:89)

patrones reproductivos, entre los que cabe destacar la incorporación de más miembros de la familia al mercado laboral. La crítica situación de las familias de los trabajadores se vio agravada por la contracción del gasto público (véase Foxley,1980).

La fuerte disminución de los salarios reales también modificó el nivel de competitividad de la industria textil nacional en el mercado internacional. Ello se evidencia en un estudio comparado de unos 100 países productores de textiles, realizado en 1984, en el cual se demuestra que los costes laborales chilenos se encontraban dentro de los siete más bajos; “el costo por hora de salarios y beneficios en una fábrica de hilados y tejidos [en Chile] era \$ 0.63, un décimo del costo de lo que es en Italia o Japón, un cuarto de los de México, un tercio del de Corea del Sur, y la mitad de aquel de Túnez o Turquía. Hasta los trabajadores de la India y del Noreste de Brasil recibieron salarios y beneficios mayores” (Aninat, en Ibáñez y Winn,1989:7). Esta disminución de los costes salariales así como el aumento de productividad serán determinantes en la recuperación del sector.

La concentración económica el sector

A finales de la década de los sesenta existían unos 20 grupos económicos en Chile ²⁸. De éstos, siete estaban ligados a empresarios textiles: 1) Nicolás Yarur Lolas, 2) Hermanos Yarur Banna, 3) Teófilo Yarur Asfura, 4) Hermanos Hirmas Atala, 5) César Sumar Pachá, 6) Hermanos Furman Levy, 7) Hermanos Pollak Ganz. (Dahse,1979:22)²⁹

Como explicáramos en el capítulo 4, desde 1973 se produjo una fuerte concentración de capitales productivos y financieros que llevaron a la consolidación de los grupos económicos, pero también se produjeron cambios en la importancia relativa entre los mismos. Esta concentración se agudizó debido a la forma en que se implementó el modelo neoliberal.

De las 250 empresas más exitosas³⁰, reseñadas por Dhase (1979), que existían en el año 1978 las que pertenecían al textil eran las contenidas en la siguiente tabla. A ésta hemos añadido la información sobre el destino de algunas de las empresas recabada al finalizar la presente investigación:

²⁸ Dahse (1979) define por “grupo económico” a las personas naturales o familiares que tenían un patrimonio igual o superior a 10 millones de dólares a diciembre de 1977.

²⁹ La información recabada en 2000 sobre el destino de estos grupos económicos indica que: 1) Nicolás Yarur Bolas ya no existe como un grupo propiamente tal, 2) Hermanos Yarur Banna: controlan gran parte el Banco de Crédito e Inversiones y algunas textiles como Hilanderías Renca, 3) Teófilo Yarur Asfura: no hay antecedentes 4) Hermanos Hirmas Atala: Algodones Hirmas quebró en 1999, poseen intereses en el Banco de Chile y participación en el Directorio de LAN CHILE , 5) César Sumar Pachá: aún posee las tres fábricas (Poliéster, Nylon, Algodón) aunque bajo razones sociales diferentes, 6) Hermanos Furman Levy: poseen intereses en el Banco Internacional y negocios inmobiliarios en Argentina, entre otros, 8) Hermanos Pollak Ganz: propietarios de textiles y de grandes almacenes (Bagir y Tricot).

³⁰ Dahse (1979) elaboró el ranking de las 250 mayores empresas del país atendiendo a sus patrimonios contables al 31 de diciembre de 1978. Del listado se omitieron las Sociedades Anónimas y de Responsabilidad Limitada de las que no fue posible obtener información sobre sus patrimonios.

Nombre	N° en el ranking	Capital (Millones US\$ XII '78)	Control	Situación al año 2000
Panamericana de Algodones	10	6.349	Gámlmes Hnos.	
Yarur Manuf. De Algodón	27	3.577	Yarur Banna	A principios de los ochenta se fusiona con Caupolicán S.A., Panal S.A. y Yarur S.A., pasando a conformar MACHASA. En 1994 la familia Calderón (asociada con los Yarur) le vende a Jaime Link su participación en la empresa. En 1999 es vendida al grupo brasileño Alpargatas-Santistas. Continúa funcionando sólo la fábrica de Chiguayante (Concepción).
Manufacturas Sumar	47	2.273	Sumar	Continúan en funcionamiento las tres plantas (Poliéster, Algodón, Nylon) pero bajo razones sociales distintas.
Manufacturas de Tejidos Caucho	75	1.234	Extranjero	
Textil Viña	77	108	Adrizzoni A.	Cerró en 1996
Hilos Cadena	108	804	Extranjero	
Fabrilana	115	723	Yarur-Asfura	
SINTEX	129	666	Kunstmann	Se retiraron del sector textil. Actualmente Poseen un importante holding químico
Industria textil Aragón	134	649	Gimeno fam.	
Textil Progreso	137	630	Yarur Lolas	
Comandari Paños de Lana	171	488 (XII '77)	Familia Comadari	Siguen en funcionamiento. Han ampliado sus negocios hacia la distribución de automóviles
Textiles Pollak	175	486	Pollak Hnos.	Sigue fabricando a través de tres plantas (textiles, tejidos de punto y confecciones). Son dueños de Tricot y Bagir (grandes almacenes)
Empresa Juan Yarur	206	378	Yarur Banna J.	Dueños de Hilanderías Renca
Sedylan	215	336	Familia Ananía	
Lanera Austral (Coquimbo)	229	321	Sumar C.	
Soc. Lanera Austral Magallanes	240	310	Martínez	

En 1980 se presenta una alta concentración en cuanto a ventas, patrimonio y ocupación, siendo un pequeño grupo de sociedades anónimas las que controlan el sector. Estos grupos económicos son los que manejaban, el año indicado, el 74% del total de ventas de subsector textil, representando también el 8% de las ventas correspondientes a los grupos industriales. Las sociedades anónimas representaban el 35,1% del total de las ventas textiles, y un 48,1% de las ventas del vestuario. Las tres grandes sociedades anónimas del subsector textil (Sumar, Tomé, Textil Viña)

controlaban un 36,4 % del las ventas del conjunto de estas sociedades, el 35, 5% del patrimonio (incluyendo capitales y reservas) y el 38,4% de la ocupación.

En tanto, en el sector del vestuario las tres mayores empresas (Calderón Confecciones, Manufacturas Interamericanas, Tejidos y Vestuarios) controlaban el 32,5% de las ventas, el 35% del patrimonio y el 33,3% de la ocupación. (Frías, y otros, 1987,II:51) Esta situación posteriormente cambiaría con la quiebra de varias empresas tanto de la década de los ochenta como noventa. La división del mercado del sector también cambiaría en la medida en que se incorporaron en algunas empresas equipos importados que modificarían la estructura de costes relativa del sector.

Pero el proceso de fragmentación productiva que produce como consecuencia de la aplicación del nuevo modelo (véase capítulo 6) no cambia la estructura de oligopólica competitiva del sector (Agacino,1991, Larrain y Sierra,s/f) en tanto una pequeña cantidad de empresas siguen controlando la mayor parte de la producción bruta. Paralelamente, a la disminución de la cantidad de establecimientos, se produce un fenómeno de centralización del capital en un número menor de empresas.

3.2 La (transitoria) recuperación

A partir de los años 1984 y 1985 mejora la situación de las industrias del textil y del vestuario. Una mayoría de empresas logró sobrevivir y reanudar sus faenas. En la recuperación incidió en forma gravitante el cambio de la política económica del gobierno cuando ésta, producto de la magnitud de la recesión, debió tornarse más pragmática y permitir un aumento en el tipo de cambio y de las tarifas de importaciones. Las tarifas textiles aumentaron así entre un 20 un 30%, “incluyendo sobretasas en las importaciones donde había evidencia de ‘dumping’ u otras formas de competencia desleal” (Ibáñez y Winn,1989:6).

Ello redundó en un aumento moderado de los productos importados, frenando así la competencia desleal y restaurando, en parte y temporalmente, la protección al sector.

La reactivación de la actividad económica, que afectó al conjunto del país, permitió, en 1984, aumentaron la producción industrial en un 8,4%, pero dadas las medidas especiales que favorecieron la protección de los sectores sustituidores de importaciones (nueva política arancelaria), la industria textil creció en un 19,8% y la del vestuario en un 18,6%. (Frías y otros,1987,II:65) Así, en 1985 se logró recuperar el nivel productivo de 1979. También mejora el empleo, crece el número de establecimientos y se eleva la inversión.

Entre 1985 y 1989 la tasa de crecimiento anual de la industria textil fue del 4,8%, y la de la ocupación fue del 6,8%. En la industria del vestuario el crecimiento fue del 6,5% y la ocupación el 11%. Pero en tanto no se registra un aumento del número de establecimientos de ambos subsectores en ese período, cabe deducir que éstos crecieron en su tamaño medio.

Otro importante impulsor de la actividad del sector fue la mejora en el consumo de la demanda interna, casi la totalidad de la producción se destinó a ésta y casi dos tercios se vendieron directamente en los mercados finales. (Agacino,1991:41)

Las importaciones también se aceleraron entre 1984 y el 1989, y dentro de éstas cabe destacar la importación de ropa usada.³¹ De igual forma, aumentaron sostenidamente las exportaciones. Ello exigió reorientar la producción, realizar transformaciones técnicas y aplicar nuevos estilos de administración.

La recuperación se vio reflejada en el crecimiento del conjunto del sector, como se observa a continuación:

CUADRO 5.22: Evolución del índice de ocupación del sector textil, establecimientos de 10 y más personas, 1985-1989, (año base 1985=100)

año	textil		confección		sector textil		ocupación sobre el total industria
	ocupación	establecimientos	ocupación	establecimientos	ocupación	establecimientos	
1985	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	14,6
1986	110,9	98,2	104,3	101,8	108,4	99,8	14,7
1987	124,3	102,7	128,5	114,2	129,9	110,8	15,0
1988	125,6	105,6	141,4	113,8	131,6	109,0	14,4
1989	140,0	104,8	159,6	112,4	147,2	108,2	15,1

Fuente: elaboración propia basándose en Encuestas de manufacturas, INE, varios años.

Como se aprecia en el cuadro 5.22 a partir de 1985 continua el crecimiento de ambos subsectores, tanto en términos de ocupados como de establecimientos. En el conjunto del sector el empleo aumentó, en 1989, en 17.698 puestos de trabajo; 47,2 puntos respecto a 1985. El subsector que presentó el mayor crecimiento fue el vestuario, que subió en casi 60 puntos en tanto que el textil aumentó en 40. El sector representa en 1989 al 15,1% de la fuerza da trabajo industrial del país.

Paralelamente, los establecimientos del subsector textil aumentaron en 4,7puntos, bastante menos que los 12,3 del vestuario. En el sector, el aumento total de establecimientos fue de 8,2 puntos. Estas cifras se corresponden con la expansión económica que vive el país en los últimos años de la década de los ochenta.

Las remuneraciones medias anuales durante 1985 y 1989 evolucionaron irregularmente. En las

³¹ Las importaciones de ropa usada generaron (y lo siguen haciendo) una fuerte polémica entre empresarios y gobierno, puesto que los primeros la consideran un tipo de competencia desleal, que tendría una importante repercusión en la pérdida de puestos de trabajo. Sin embargo, opinan el gobierno, este tipo de productos estaban destinados a nichos de mercado de menores ingresos, en los cuales existía una demanda insatisfecha dado su bajo poder adquisitivo. Por lo que estas importaciones redundarían más bien en una extensión del mercado. Pero, paulatinamente, la venta de ropa usada también se ha estratificado en distintos mercados según calidad y precio, existiendo una porción de ella, si bien mucho menor, que es dirigida a niveles medios y altos.

industrias del textil los salarios reales recuperan en 1984 los niveles previos a la crisis, cuestión que no sucedió en tanto que las del vestuario no logran recuperar los niveles previos. De hecho, en 1988 la industria del textil presentaba una recuperación salarial más pronunciada que la del conjunto de la industria, situación contraria a la vivida por la industria del vestuario. En el año '88, en el subsector textil los salarios medios eran un 25% inferiores a los de la industria mientras que en el caso del vestuario, éstos sólo alcanzan al 54% de los pagados por aquella. (Agacino,1991:56) En el mismo año, en el subsector del vestuario se pagaban salarios efectivos un 27% inferiores a los de las plantas textiles.

Junto a la disminución de los costes laborales, como viéramos, otros factores determinantes en la recuperación fue la bajada de los salarios y el aumento de la productividad. Pero, en tanto se contaba con una menor cantidad de fuerza de trabajo, este crecimiento se logró a través de la introducción de nueva tecnología, pero sobre todo por la intensificación del trabajo.³²

Un estudio de Agacino (1991) revela que en cuanto al aumento de la productividad fue mayor en el subsector textil que en el del vestuario donde el papel preponderante en la reactivación lo tuvo la bajada en los salarios. Ello se explica en buena medida por un conjunto de razones estructurales presentes en cada subsector. Estos guardan relación con:

- a) la diferencia entre los procesos productivos: más complejos en el textil y más simples en el vestuario;
- b) la diferencia de sus tamaños promedios por planta: superiores en el textil;
- c) estructura de los mercados: la industria textil opera en un mercado donde prima la competencia entre oligopolios concentrados. Así, el grado de concentración del reducido número de empresas más grandes y su consecuente poder, les permite controlar el mercado y el precio de los productos.
- d) cantidad y calidad de la fuerza de trabajo empleada: en la industria del vestuario la concentración obrera es menor que en la del textil. Asimismo, ésta es menos cualificada y especializada, lo que la hace más débil e inestable;
- e) montos de capital fijo disponibles: las empresas del vestuario, sobre todo las pequeñas, funcionan con menores volúmenes de capital fijo, lo que les otorga mayor movilidad para restringir la producción según las fluctuaciones de la demanda.

Esto ocasionó dos fenómenos: por una parte, el aumento de la productividad en las empresas textiles es posible por la incorporación de tecnología nueva, dado su tamaño, capacidad de inversión y preparación de la mano de obra. Pero, por otra, ante el aumento exigido en la productividad, los sindicatos, más efectivos (por la mayor cantidad de trabajadores y su mayor inamovilidad) que en el vestuario, tuvieron mayor capacidad para presionar por una compensación salarial. Asimismo, debido a su control sobre el mercado, en el contexto recesivo, las industrias textiles pudieron aminorar el

³² Un ejemplo de la intensificación del trabajo es la situación de la empresa de textiles Sumar. Esta empresa, conservando prácticamente su nivel tecnológico, mantiene el mismo nivel de producción en 1988 que el que tenía a comienzos de la década del setenta. Sólo que el trabajo es realizado por 1.800, en vez de los 2.600 trabajadores que había en los setenta. (Vega y Sumar, citados por Ibáñez y Winn,1989:7)

efecto del descenso en las ventas con la elevación de los precios.

Situación distinta fue la vivida en el vestuario. En este subsector, dado que priman las medianas y pequeñas empresas, la capacidad para invertir en tecnología es menor, la fuerza sindical es muy baja, existe un menor control sobre los precios del mercado dada su alta competitividad, por lo cual la menor productividad es compensada con menores salarios. “Esto marca las diferencias estructurales entre ambos sectores y la lógica que emplean los empresarios para proteger sus tasas de excedente. Al parecer, la tendencia aparente de los grandes capitales que operan en el rubro textil es intentar compensar presiones salariales aumentando productividad, mientras que aquellos que circulan en vestuario buscan compensar sus restricciones de productividad retrasando salarios” (Agacino,1991:10,11).

Pero también en el conjunto del sector, otro gran efecto *positivo* fue el uso (y abuso) que hicieron de la nueva legislación laboral los empresarios, que como ya hemos indicado abarató el despido y flexibilizó el uso de la mano de obra. “Esto permitió en buena medida la mantenimiento del excedente generado por el sector textil pero la distribución del mismo entre trabajo y capital fue claramente desfavorable para el trabajo” (Frías y otros,1987,II:83)

En este sentido, muchos empresarios entendieron que para lograr altos niveles de competitividad era necesaria la sobreexplotación de la mano de obra, intensificar los controles y la vigilancia en los centros productivos y mantener bajos los salarios. Estas condiciones se dieron sobre todo en las pequeñas y medianas fábricas y de menor nivel tecnológico que para aumentar su competitividad intensificaron el uso de la fuerza de trabajo.

Se originaron así realidades tremendamente diversas de una empresa a otra, cuestión que ha contribuido a la fragmentación del mercado laboral. En cada segmento se han generado distintos tipos de relaciones laborales, presentándose también condiciones de trabajo que varían, diferenciadas según el tamaño de la empresa, pero “el denominador común para la gran mayoría es la pobreza compartida que trasciende estas divisiones y ofrece bases para la unidad y la acción común” (Ibáñez y Winn,1989:17).

3.3 La (crítica) situación actual

Hacia finales de la década de los ochenta las industrias del vestuario y del textil mostraban signos positivos en cuanto a su desempeño económico: aumento de exportaciones, inversiones en maquinaria, producción y empleo. A esta situación se sumó el estímulo dado por el contexto de estabilidad política y retorno a la democracia y por los bajos costes laborales presentes en estos subsectores, todo lo cual motivó la inversión de capitales extranjeros en estas industrias. Así inversionistas norteamericanos y suizos establecieron plantas de textiles dedicadas sólo a la exportación. (Ibáñez y Winn,1989)

Pero la *bonanza* del sector duró hasta los primeros años de la década de los noventa. El nuevo

gobierno no implicó un cambio de modelo económico. La continuidad en la política de internacionalización de la economía y de expansión de los mercados externos volvió a impactar negativamente en la producción de textiles y de vestuario, particularmente tras el ajuste económico de 1993. Nuevamente desciende el empleo y se cierran empresas ³³, se estanca la producción para luego comenzar su descenso. Como se observa en el cuadro 5.23, la caída en la producción en el subsector del textil fue más pronunciada que la del vestuario:

CUADRO 5.23: Evolución de la variación de la producción física industrial del sector textil, 1990-1997,
(año base promedio 1990=100)

años	variación promedio anual (%)		
	textiles	vestuario	total industrial
1991	6,9	4,1	4,1
1992	-2,1	2,5	1,5
1993	-5,9	-3,6	6,6
1994	-9,7	-9,1	2,6
1995	-2,7	-16,1	5,7
1996	-0,6	1,0	2,4
1997	-0,4	-6,2	4,4
promedio	-2,2	-4,1	5,8

Fuente: SOFOFA, Departamento de Estudios de la Cámara Nacional de Comercio, en Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile, (CNS),1998.

Durante los primeros siete años de la década de los noventa, ambos subsectores tuvieron una variación negativa de su promedio anual de producción, la cual fue del 2,2% en el caso del textil y de un 4,1% en el vestuario, tendencia que como se verá más adelante continuó en el curso del año 1998, ambas muy por debajo del promedio de la producción industrial total, que llegó al 5,8%. El peor año para la industria del textil fue 1994 y 1995 lo fue para la del vestuario. La crítica situación, especialmente en esta última industria, es atribuida a la pérdida de competitividad de los productos chilenos frente a los provenientes de los países asiáticos, particularmente de China. (Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile,1998)

Es decir, una vez más, las importaciones fueron la causa del deterioro de las condiciones del sector. Si bien éstas comenzaron a aumentar en 1990, no tuvieron un impacto inmediato en las industrias textiles y de la confección debido a que coincidió con un período de expansión del mercado interno, dado por el aumento de los salarios reales en el país. (Reinecke,1997:10). Entre 1992 y 1994 el consumo interno no sufrió variaciones, pero al acelerarse las importaciones, éstas impactan en la

³³ De las 32 empresas que cerraron en 1993, 10 corresponden a cierres voluntarios, puesto que dadas las circunstancias para muchos empresarios era más rentable dedicarse a la comercialización de los productos que a su fabricación. (Frías,1994:101)

producción de estas industrias. A modo de ilustración cabe indicar que en 1990 las importaciones de productos de vestuario alcanzaban al 30,3% del consumo nacional; cinco años más tarde estas habían aumentado al 50,4%. (Sofofa,ibid.)

Las exportaciones aumentaron en forma paralela a las importaciones pero no de manera proporcional, por lo que no alcanzaron a compensar el impacto de los productos extranjeros, ocasionando un saldo negativo de la balanza comercial del sector.

CUADRO 5.24: Evolución del índice de exportaciones e importaciones del sector del textil, 1990-1996,
(año base 1990=100)

años	exportaciones	importaciones
1990	100,0	100,0
1991	125,3	144,2
1992	151,4	181,2
1993	187,0	200,0
1994	202,0	193,8
1995	207,3	228,6
1996	236,4	281,0

Fuente: elaboración propia basándose en Instituto Textil de Chile, en Reinecke, 1997

La variación del índice tanto de las exportaciones como de las importaciones es positiva y constantemente crecientes. Sin embargo su ritmo de crecimiento es superior en las importaciones. Dentro de éstas fueron especialmente relevantes las importaciones de ropa, consideradas como competencia desleal las prendas de vestir (sobre todo la ropa usada y los saldos de temporada) provenientes de países asiáticos donde los costes laborales son menores (especialmente los salariales), lo que agudizaba el problema de la baja competitividad de los productos chilenos, más aún en un entorno de creciente globalización económica.

Tal situación ha tenido especial impacto en el subsector del vestuario. Debe considerarse que las importaciones de ropa usada en 1993 representaron el 86,7% del total de importaciones de prendas de vestir. La mayor parte de los productos importados provenían, favorecidos con subsidios, de China Popular, que ese año elevó sus ventas en Chile en un 42,8%, y de Pakistán, cuyo aumento fue aún más notorio: un 123,6%. (Frías, 1994:32,101)

Similares condiciones fueron experimentadas por las ventas del sector. Estas, después de un positivo balance en 1992, sufren una vertiginosa caída, más acentuada primero en el subsector textil, luego superada por la bajada de las ventas de prendas de vestir. Como se aprecia también en el siguiente cuadro, la disminución de la tasa promedio anual fue del 1,4% en el caso del textil y de 3,7%, en el del vestuario. Ambas cifras destacan negativamente con relación al crecimiento positivo de las ventas del total de la industria, la cual creció a una tasa acumulativa anual de un 6,0%.

CUADRO 5.25: Evolución de la variación de las ventas físicas industriales del sector textil, 1991-1997,
(año base promedio 1990=100)

años	variación promedio anual (%)		
	textiles	vestuario	total industria
1991	8,6	3,2	4,9
1992	-3,2	0,6	14,1
1993	-4,6	-2,6	7,3
1994	-7,7	-9,7	1,1
1995	-0,6	-16,5	6,1
1996	-1,2	1,7	3,0
1997	-0,5	-1,0	6,3
promedio	-1,4	-3,4	6,0

Fuente: SOFOFA, Departamento de Estudios de la Cámara Nacional de Comercio, en Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile, (CNS),1998.

Coincidiendo con los años de mayor retroceso en la producción, 1994 es el año más crítico en cuanto a las ventas en el subsector textil y 1995 para el vestuario.

La evolución de todos los indicadores señalados significó un retroceso de la participación de los productos nacionales en los mercados del país. La pérdida de competitividad tanto en estos mercado como en los externos se da como consecuencia de la existencia en el marco internacional de productos similares o sustitutos de los nacionales a menores precios y del continuo deterioro en el tiempo de cambio real a lo largo de la década de los noventa. (Cámara Nacional de Comercio, servicios y turismo de Chile,1998)

Esta situación evidentemente tuvo un fuerte impacto en el empleo. Al respecto se dispone de dos fuentes para analizar esta situación. La primera son los datos proporcionados por la Encuesta Nacional Industrial Anual (ENIA) que mide el empleo desde los propios establecimientos, dando también información sobre éstos, pero considerando sólo los consignados como pequeña, mediana y gran empresa, es decir, excluyendo a los con entre 5 y 9 trabajadores (las microempresas). El cuadro 5.26 entrega la información proporcionada por la última ENIA disponible.

CUADRO 5.26: Evolución del índice de empleo en el sector textil, empresas de 10 y más trabajadores, 1990-1996, (año base 1990=100)

año	textil	confección	sector textil
1990	100,0	100,0	100,0
1991	100,8	105,2	102,6
1992	100,4	112,5	106,5
1993	93,6	108,4	99,7
1994	87,3	109,6	95,5
1995	84,1	104,1	92,3
1996	73,1	93,3	81,4

Fuente: elaboración propia basándose en ENIA, varios años.

Como se observa en el cuadro anterior, a partir de 1992 la pérdida de puestos de trabajo ha sido constante en la industria textil e irregular en la del vestuario. En el período analizado, en el sector en la variación del empleo ha sido negativa; -18,6% empleos, afectando en números absolutos a 10.201 personas.

Pero la ENIA no cubre la totalidad de la ocupación de los distintos sectores económicos. Como hemos precisado quedan fuera de esta encuesta las microempresas, cuestión que en el caso del sector textil es relevante dada su creciente cantidad de ellas. Al respecto, la información se puede obtener de la Encuesta Nacional de Empleo del INE, la cual registra la ocupación a través de una medición hecha en los hogares. Según los antecedentes estimados por el INE, solamente el 45% de los ocupados de la industria textil y el 22% de los de la industria del vestuario estaba registrado en la ENIA (Reinecke, 1997:8) De lo que es posible calcular, para el año 1996, que en el subsector textil se encontraban ocupadas unas 51.904 personas y en el del vestuario 96.022 aproximadamente. Por tanto, en el conjunto del sector lo estarían 147.926 personas.

Un análisis más particularizado sobre la evolución de la ocupación en la primera mitad de la década de los noventa, según sexo y categoría de empleo, se puede realizar a partir de los datos proporcionados por el cuadro 5.27:

CUADRO 5.27: Comparación del índice de ocupación en el sector textil, empresas de más de 10 trabajadores*, según categoría de empleo y sexo, 1990 y 1996, (año base 1990=100)

año		ocupación media			empleados	obreros
		hombre	mujer	total		
1990	textil	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	confección	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	industria	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1996	textil	74,0	91,0	79,5	99,6	81,4
	confección	79,1	112,3	93,2	173,0	94,1
	industria	112,9	116,9	113,7	153,8	99,7

*no contempla propietarios y familiares. Fuente: elaboración propia basándose en ENIA años 1990 y 1996 .

En 1996, la ocupación media total nacional aumentó tanto en mujeres como en hombres respecto a 1990. Sin embargo, ese crecimiento no fue perceptible en el sector textil; por el contrario, en ambos subsectores la variación del empleo en negativa

En el subsector textil, los hombres que perdieron su empleo en el período considerado fueron 5.668 personas, lo que indica una variación de -26 puntos. En el caso de la confección los hombres que perdieron su empleo fueron 1.525, lo que representa una variación de casi 21 puntos. En tanto que la variación de la ocupación de las mujeres fue menor; disminuyeron en 9 puntos en el caso del textil y aumentaron en 12,3 en la confección (-933 y 1.558 personas en los respectivos subsectores). Esta menor disminución del empleo femenina da cuenta de la preferencia por la mano de obra de las mujeres dado su menor coste en términos salariales.

Por categoría ocupacional, cabe consignar que si bien la bajada ha sido tanto en empleados como obreros, éstos últimos en el textil tuvieron una caída de 18,6 puntos y de 5,9 en la confección, frente al -0,4 de los empleados del textil y al aumento de 73 puntos de los de la confección. En ello ha incidido el cambio de categoría de obreros a empleados que se han realizado en varias empresas.

También en 1995, el sector representaba el 11% del total la fuerza de trabajo industrial. Las mujeres, por su parte, eran el 26,7% de la fuerza de trabajo femenina de las industrias. Respecto a 1990, en el caso del sector la fuerza de trabajo presenta una disminución del 3,8% y en el de las mujeres también un descenso de 3,3%.

En 1998, último año abordado en nuestra investigación, el sector textil no sólo continuó experimentado una situación recesiva sino que ésta se agudizó. Como responsable de esta situación, esta vez, es signada la “crisis asiática” y las respectivas medidas de ajuste, que se produjo ese año y que potenció las importaciones provenientes de esos países. A ella se habría sumado el impacto de las medidas de ajuste decretadas por el gobierno para hacer frente a esta nueva crisis internacional (altas tasas de interés y bajo tipo de cambio, los cuales se materializaron en mayores costes financieros, dificultades para exportar y una nueva contracción en la demanda interna). Pero en definitiva, lo que se hace patente es la vulnerabilidad del sector respecto a la situación del comercio exterior.

Todos los indicadores económicos proporcionados por el Instituto Textil de Chile (1999) presentan un notable empeoramiento. Si bien la producción industrial total tuvo una leve alza en 1998 respecto al año anterior (0,7%), el subsector del textil tuvo una bajada de un 10,2% y el de la confección bajo en un 17,5%. También disminuyeron las ventas de ambas industrias: las del textil un 9,2% y las de la confección un 20,7%. Porcentajes muy superiores a la caída de las ventas del total de las industrias que fue del 0,4%. La ocupación promedio de la industria tuvo una baja del 5,4% en 1998 con relación a 1997. En tanto que el vestuario y el textil bajaron su índice de ocupación en 9%. Las exportaciones netas de la industria textil y de la confección bajaron un 18% durante 1998. Por su parte, las importaciones del sector bajaron un 3,6% en ese año respecto al anterior. También cayó la importación de maquinaria y repuestos para la industria textil y la de la confección; fue en 1998 de un 16% respecto a al año anterior.

Como queda en evidencia, este sector económico se encuentra en situación de *indefensión* frente a las importaciones, ya que la legislación excluye cualquier tipo de prohibiciones o de cuotas de importación. “Para el caso de distorsiones de mercados, originadas por subvenciones o dumping, el Estado chileno dispone de mecanismos estipulados en la Ley 18.525 que se basa en *recomendaciones* de la Comisión de Distorsiones. Las medidas posibles de compensación son valores aduaneros mínimos, sobretasas, derechos antidumping y derechos compensatorios. Tales medidas se han estudiado y aplicado especialmente en el caso de la ropa importada desde China Popular. Por la poca magnitud de las sobretasas logradas (15%) y lo engorroso de los trámites de presentación caso a caso frente a la Comisión de Distorsiones, el Instituto Textil expresó su insatisfacción y dejó de presentar solicitudes a esta comisión” (Reinecke, 1997:14, cursiva añadida).

A partir del cambio en los mercados externos y la externalización de los procesos productivos es que se ha desarrollado un proceso de ajuste y reestructuración del sector, el cual ha dado paso a una nueva conformación de la cadena productiva, tema que abordaremos en el capítulo 6.

Por último, señalar que esta crisis de la industria textil chilena se corresponde en buena medida con la crisis que a escala internacional sufre este tipo de industria como producto del proceso de globalización de la economía y la consecuente redistribución de los mercados y el avance de nuevos países productores con notables ventajas comparativas con relación a los países donde la actividad textil contaba con más de un siglo de existencia.³⁴

3.3.1 Las acciones estatales de fomento

Ante la prolongación de la crisis del sector textil, el gobierno se ha visto en la necesidad de impulsar diversas acciones que contribuyan a paliar su situación. Estas se han centrado en dos instrumentos:

-*Los Proyectos de Fomento, PROFOs*: Estos consisten en subsidios entregados por la CORFO especialmente a pequeñas y medianas empresas para implementar planes de desarrollo, contratar servicios de asesoría técnica, integrar visitas tecnológicas o de comercialización al extranjero. En el año 1993 se firmó un acuerdo entre el gobierno y el Instituto Textil de Chile que incluía la transferencia de un fondo de \$150 millones para financiar PROFOs en el sector textil. (Muñoz, en Reinecke, 1997:14)

Pero estos proyectos han tenido un escaso resultado en las empresas del sector, debido a trabas derivadas de la alta competitividad entre las empresarios y desconfianzas mutuas, puesto que su modo de funcionamiento es a través de la asociación de un conjunto de empresas.

- *La Bolsa de Contratación Industrial de Santiago, BSIS*. Pretende proporcionar medios para mejorar las condiciones del mercado de subcontratación. Entre éstas se creó un banco de datos con

³⁴ El desarrollo *in extenso* de la situación mundial de la industria textil y de la confección desborda las posibilidades de la presente investigación. Al respecto, véase OIT (1991), OIT (1995 b) y OIT (1996).

todos los interesados en participar en la cadena de subcontratación. También contiene un programa para el estímulo a la cooperación entre empresas contratistas y subcontratistas que sea durable en el tiempo. Esta BSIS estaba constituida en 1996 por un 19% de empresas subcontratistas del sector textil y un 12% del vestuario. (Reinecke, 1997:15)

También en 1993, desde el Ministerio de Economía, se impulsó el Programa de Reconversión del Sector Textil, para el cual se contempló una duración de dos años (1994-1996). Las dimensiones del Programa quedan reflejadas en la cantidad y tipo de ministerios involucrados en el mismo: fuera del ya señalado participaban el Ministerio de Trabajo, de Hacienda, de Educación y la CORFO. Este plan pretendía desarrollar en el interior de las empresas procesos de modernización y racionalización a fin de estimular su competitividad. En tanto que a nivel del sector se pretendía efectuar un proceso de ajuste que adecuara su estructura productiva a través de “*la especialización creciente y flexible.*” (Ministerio de Economía, 1994:3, cursiva añadida). El Programa contempló acciones para cumplir los siguientes objetivos: a) reconversión laboral, (aspecto más importante del Programa), b) fortalecimiento de la prevención de la competencia desleal y d) reconversión productiva sostenida en el fomento exportador y el desarrollo tecnológico. Las acciones emprendidas fueron las siguientes:

- 1) *Programa de Reinserción Laboral*: implementado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Este contempló la capacitación de 2.000 de trabajadores textiles desempleados o en proceso efectivo de estarlo (certificado) en programas de reinserción laboral. Incluía cursos de capacitación, becas de mantenimiento en el transcurso del curso y servicio de colocación de empleo.
- 2) *Formación de comisiones técnicas*: destinadas a estudiar los temas relativos a las importaciones, especialmente de ropa usada, proveniente de países asiáticos y saldos de temporada. En este aspecto se pretendía tomar medidas para la corrección de distorsiones de este tipo de importaciones, velar por el cumplimiento de normas técnicas de importación y venta, eliminar la distorsión creada por las franquicias arancelarias y tributarias para las importaciones de vestuario y calzado de las Fuerzas Armadas. (La Comisión de Distorsiones encargada de revisar las denuncias por competencia desleal de las importaciones funciona desde 1992)
- 3) *Formación de un Centro Tecnológico Textil*: que fomentara la exportación y el desarrollo tecnológico del sector. El financiamiento correspondía a las empresas y al gobierno.
- 4) *Política de acuerdos sociales*: se pretendían lograr acuerdos tripartitos y bipartitos, que abrieran paso a un nuevo estado en las relaciones laborales, que a su vez, posibilitaran aunar esfuerzos para la superación de la crítica situación del sector. Esta política debía materializarse en la firma de “Pactos Sociales” por empresa, que debían contemplar como mínimo: a) acuerdo sobre un período de “paz social” en el interior de la empresa dado por la periodización de las negociaciones colectivas cada 4 años, la cual debía contemplar un reajuste anual automático de las remuneraciones, b) medidas de protección para los trabajadores de mayor edad (de 50 años y con más de 15 en la empresa), c) programa de reconversión e inversión productiva acordado entre trabajadores y empresarios, del cual la mitad de su financiamiento provendría de créditos estatales, d) mecanismos de resolución de los conflictos que pudieran surgir en el transcurso del desarrollo del pacto. Como contrapartida a la firma del acuerdo serían

beneficiadas con financiamiento de misiones técnicas al extranjero, becas de formación especializada, acceso a créditos de reconversión, pago diferido de aranceles para la importación de bienes de capital.

En términos generales, y a pesar que en el desarrollo original del Programa participaron, aparte del gobierno, tanto empresarios como trabajadores y de las grandes expectativas que generó en unos y otros, al cabo de dos años fue considerado un fracaso³⁵. Los resultados del Programa de Capacitación fueron irregulares. El número de trabajadores capacitados fue bastante inferior a los 2 mil trabajadores previstos entre los años 1994 y 1996. El fracaso del Centro Tecnológico fue casi inmediato tras el primer proyecto emprendido. Ello, según opinión del propio Instituto Textil, debido a la falta de participación en las actividades de los empresarios ni en el financiamiento de las mismas. Los acuerdos tripartitos lograron firmarse en una sola empresa del país, en la cual ni empresarios ni sindicatos quedaron conformes con su resultado.(Reinecke,1997, P1SH, E5GTH)

Por último, caben destacar otras formas de intervención estatal como los Programas de Fiscalización de la Inspección del Trabajo para supervisar el respeto de la normativa laboral, o fiscalizaciones hechas a raíz de denuncias concretas. En 1996 se organizó para el sector del textil y la confección una campaña de fiscalización, dirigida por la Dirección del Trabajo y apoyada por el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) y las confederaciones sindicales correspondientes. Durante dos semanas se hicieron visitas de inspección a fábricas del barrio de Patronato, en Santiago (que presenta una gran concentración de fábricas dedicadas a la confección, sobre el cual los organismos oficiales han tenido presunciones fundadas de que se ha infringido la normativa vigente (Dirección del Trabajo, 1996). En el marco de esta acción se difundió información sobre condiciones de trabajo, normas laborales, sesiones de capacitación y asesoría. En los resultados se constataron las numerosas irregularidades cometidas por los empresarios fiscalizados, tema que analizaremos en los siguientes capítulos.

3.4 El impacto en las organizaciones sindicales

3.4.1 Evolución de la organización sindical

Las organizaciones de los trabajadores del textil fueron uno de los sectores sindicales más duramente reprimidos después del golpe militar de 1973. Ello debido a la activa participación y compromiso que habían tenido con el proyecto de transformación social impulsado por el gobierno de la Unidad Popular, pero también por haber sido de los pocos sectores industriales que intentaron resistir activamente el golpe. La mayoría de sus dirigentes sufrieron las represalias en forma de cárcel, tortura, deportación a campos de concentración y muerte, otros pasaron a la clandestinidad o partieron

³⁵ El Programa de Reconversión del Sector Textil fue *“un rotundo fracaso”* según las palabras del dirigente del Instituto Textil de Chile entrevistado para la presente investigación. Respecto a las causas del fracaso indicó que: *“no hubo voluntad de ninguna de las partes de jugársela a fondo”* (P1SH). Según uno de los empresarios entrevistados el Programa fue *“una estupidez del porte de un buque. Eso de la reconversión es un tema de cada empresa...todos esos convenios que se hacen con los ministerios son una verdadera lesera [tontería]”* (E5GTH). La opinión de los dirigentes sindicales entrevistados en relación a los resultados del Programa fue similar.

al exilio. De los 33 dirigentes textiles de nivel nacional permanecieron sólo cinco. (Frías,1987,III:44)³⁶

El *orden* en el interior de las fábricas fue reimpuesto bajo la vigilancia de patrullas militares. Los interrogatorios para la detección de los activistas de izquierda fueron frecuentes. Las nuevas condiciones cambiaron radicalmente la correlación de fuerzas de las relaciones laborales, retrocediendo a la situación existente antes de la década de los setenta. Así como para los empresarios el Gobierno de la Unidad Popular representó un fuerte trauma, para los trabajadores el trauma vino con el golpe de Estado que interrumpió abruptamente la intención de materializar el sueño de justicia social.

La actividad sindical fue prohibida así como la presentación de pliegos colectivos, extendiéndose formalmente los convenios vigentes hasta entonces, cuestión que en los hechos no fue respetada. (Véase capítulo 4) En un principio el temor generalizado paralizó toda posibilidad de protesta. La Federación del sector del textil es intervenida a través de los mandos militares responsables del Departamento Textil del Ministerio de Economía. En este contexto, durante la primera etapa de asentamiento de la dictadura, la actividad de los dirigentes sindicales estuvo reducida a proteger a los trabajadores perseguidos e intentar la defensa de las organizaciones sindicales.

A la represión, la restricción de la actividad sindical y el consiguiente debilitamiento de las organizaciones de los trabajadores, se sumó la amenaza del desempleo. El despido de los trabajadores de izquierdas fue la primera oleada de despidos a la que luego se agregó la motivada por la crisis económica de 1975. Sobre señalar el carácter arbitrario y en malas condiciones de estos despidos, muchos de los cuales fueron sin indemnización e implicaron la pérdida de los fondos previsionales acumulados. Así, al temor de la represión se sumó la desestabilización causada por la repentina desaparición de la fuente laboral, cuestión que para los trabajadores de mayor edad equivalía a la expulsión definitiva del mercado laboral. El empeoramiento de las condiciones de subsistencia causadas por el desempleo se agudiza por la carencia de ayudas sociales debido a la restringida política social del régimen militar.

Esta nueva situación no sólo supuso el deterioro brusco de la calidad de vida sino que transformó la cosmovisión frente a la actividad laboral. La primera crisis económica (1975) afectó tanto a trabajadores como a empresarios, haciendo de la inestabilidad la nueva norma laboral. La percepción de la vulnerabilidad del sector y las sucesivas crisis repercuten en que las relaciones laborales se vieran atravesadas por una combinación de represión/autoritarismo, por una parte, y cooperación, por otra, puesto que la supervivencia de las empresas requería de *esfuerzo colectivo* de trabajadores y empresarios.

Como expresan diversos autores y como se desprende de las entrevistas realizadas para la

³⁶ Algunas de las propias fábricas fueron utilizadas por la acción represiva de servicios de seguridad del Estado, como por ejemplo el subterráneo de una industria textil (ex Hirmas), utilizado durante meses como centro de tortura para el área norte de la capital. Sobre las consecuencias en la organización de los trabajadores y en general sobre la situación del movimiento obrero tras el golpe militar, véase Campero y Valenzuela (1981).

presente investigación, la propia composición de la mano de obra comienza a cambiar puesto que las empresas privilegian la contratación de trabajadores jóvenes, más baratos y no sólo sin experiencia en la acción sindical sino que también reticentes a ella. Aún prevaleciendo en el imaginario colectivo la noción de empleo típico, para muchos de estos jóvenes su primer trabajo representaba no sólo la posibilidad de asegurar un sustento económico sino una entrada al mercado laboral, de ahí que fueran aceptadas cualesquier condición. Ello sumado a la intensificación de la jornada laboral limitó y coartó las posibilidades reales de participar. Comienzan así a observarse cambios en las pautas de comportamiento de las nuevas generaciones de trabajadores que se reflejarán en el surgimiento de una nueva cultura laboral, tema que abordaremos en el capítulo 7.

Paralelamente, a escala nacional, como se señalara en el capítulo 4, durante 1974 se forma una instancia de trabajadores que intenta la recomposición y defensa del movimiento sindical, en torno a la cual se reúnen dirigentes de las Federaciones del Textil, Construcción, Nacional de Minería, Metalúrgica, Campesina Ranquil, y U.O.C., FECUCH, Obreros Municipales y Pensionados.

Alrededor de 1975 la rearticulación de la organización sindical a nivel del sector textil se da en torno a unos 150 sindicatos y a la unidad entre dirigentes de izquierdas y demócratacristianos. Comienza a rearticularse el movimiento de base en torno a actividades de carácter deportivas y culturales, generalmente en torno a fechas simbólicas como el 1 de mayo o el 8 de marzo, o de actividades en solidaridad con los trabajadores despedidos, desarrollándose diversas acciones de reivindicación y denuncia. El contenido de éstas es de claro rechazo al nuevo modelo económico y a las acciones de represión de la dictadura. Así, pese al deterioro de la situación laboral y en un marco de temor generalizado, en varias empresas la actividad sindical buscó las formas de continuar manifestándose. Ejemplo de ello son algunas huelgas registradas como la de la fábrica Panal, efectuada hacia finales de los setenta, que tuvo una duración de 59 días, movimiento que terminó con la intervención del gobierno, que envió a un contingente militar para retomar el control de la fábrica, el despido de una gran cantidad de trabajadores y la desarticulación del sindicato.

En 1978, la instancia que había reunido a federaciones antes señaladas da paso a la Coordinadora Nacional Sindical (CNS), cuya presidencia recayó en el vicepresidente de la FENATEX, de tendencia demócratacristiana. Esta nueva Coordinadora fue de vital importancia en la oposición al régimen militar. Al respecto, cabe destacar que el espíritu unitario que había caracterizado las organizaciones sindicales de los trabajadores del textil fue un influjo positivo y determinante para la unidad de las organizaciones sindicales nacionales integradas en esta coordinadora.

Pero ante la reactivación de la actividad sindical y su creciente visibilidad, el gobierno declaró ilegales todas las organizaciones de trabajadores (Federaciones y CNS), ordenando su disolución (Decreto-Ley N° 2.345). La sede y los bienes materiales de la FENATEX fueron confiscados.

A partir de la instauración del nuevo Plan Laboral, en 1979, se llama a elecciones sindicales. De estas, dada la prohibición de presentarse a los antiguos dirigentes, surge una nueva generación de dirigentes que serán los encargados de liderar la nueva etapa de reactivación del movimiento sindical.

Pero en tanto había sido ilegalizada la federación de trabajadores del textil, sus dirigentes, como estrategia para poder seguir actuando con algún mínimo respaldo legal, formaron el Servicio Técnico Textil, SERTEXTIL. Este fue planteado como un organismo de asesoría laboral, encargado de apoyar las actividades sindicales de base y asesorar a los trabajadores en los procesos de negociación colectiva que la nueva normativa laboral autorizaba en las fábricas.³⁷

La nueva legislación laboral otorgó así la posibilidad de legalizar, en condiciones limitadas, la actividad sindical. Ello abrió una vasta discusión entre los dirigentes en torno a su participación en el marco legal ofrecido por la dictadura, discusión, en lo esencial, similar a la producida en los sindicatos españoles en la década de los setenta. En 1980, las diferentes posturas redundaron en el quiebre de la unidad histórica del gremio textil. Los dirigentes demócratacristianos sostuvieron la posición de formar una confederación legal, ante lo cual se produce la escisión del sector comunista, que interpretaba dicha actitud como una legitimación de una legislación esencialmente autoritaria. Así, los primeros conformaron en junio de 1980 la Confederación Nacional de Trabajadores Textiles, del Vestuario, la Confección y Ramos Conexos de Chile, CONTEVECH, convirtiéndose en una de las primeras confederaciones surgidas bajo la nueva legislación laboral. Esta aglutinó a unos 24 sindicatos con 4.000 socios, número que fluctuó según los despidos y acciones represivas emprendidas por los empresarios y el gobierno.

Por su parte, los aproximadamente 30 sindicatos de tendencia comunista, conformaron en abril de 1983, la de Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Textiles del Vestuario y Actividades Conexas, FENATRATTEX. Esta, posteriormente dará paso, el 6 de junio de 1987 a la Confederación Nacional de Federaciones Textiles y Ramos Similares y/o Conexos de Chile, CONTEXTIL. Ambas confederaciones permanecieron en el CNS y luego se integraron al Comando Nacional de Trabajadores (CNT).³⁸ Respecto al significado último de esta división Frías señala que ésta fue “expresión de las diferentes orientaciones de acción frente a la crisis económica, frente a las estrategias de aceptación de la nueva legalidad laboral y frente a las divergencias de estrategias políticas para la desestabilización del régimen político” (1994:27). La división entre ambas confederaciones se mantiene hasta la actualidad.³⁹

³⁷ En la actualidad, dada la prohibición de negociaciones colectivas por sector, los dirigentes sindicales pertenecientes a las confederaciones textiles, participan en las negociaciones por empresas como “asesores legales” del sindicato de la empresa, figuras autorizadas por la ley.

³⁸ En el plano internacional la CONTEXTIL, por vía de sus federaciones homólogas regionales pertenece a la Federación Sindical Mundial (FSM), en tanto que la CONTEVECH participa en la Confederación Internacional de Sindicatos Libres (CIOSL). Las relaciones con otras instancias federativas nacionales dependieron de la orientación política de cada organización. Cabe destacar que las relaciones internacionales tuvieron una importancia vital para la defensa de las reivindicaciones de ambas confederaciones debido a la presión que podían ejercer desde el exterior en las casas matrices o socios comerciales de varias empresas textiles chilenas. También aportaron recursos financieros y extendieron invitaciones a seminarios y congresos internacionales, cuestiones que sirvieron para difundir las situación represiva que se vivía en el país y en las empresas.

³⁹ A estas Confederaciones se sumó, en 1985, la Agrupación Textil. No tenía carácter de federación sino de movimiento o “corriente de opinión”. Sus objetivos eran ayudar a formar, coordinar y “apoyar” actividades sindicales y sociales. Se declaraba una instancia autónoma y era de orientación socialcristiana. Actualmente no se tiene constancia de su funcionamiento. El organismo directivo máximo de la CONTEXTIL fue el Consejo Directivo Nacional conformado por once

Ambas organizaciones continuaron siendo víctimas de continuos allanamientos de sus sedes y el robo de documentación durante la década de los ochenta. Durante estos años su accionar se realizó en distintos planos combinando siempre el carácter económico y político de la reivindicación. Por una parte, se efectuó una labor en el interior de las empresas en función de la defensa de los intereses económicos y laborales. Se constituyeron distintas áreas de apoyo y asesoría a los procesos de negociación colectiva. Se elaboró una plataforma basada en la recuperación de las conquistas obtenidas en la Comisión Tripartita del sector, la cual fue disuelta en 1978. Esta plataforma era presentada a los empleadores en las negociaciones colectivas o a través de pliegos extraordinarios de peticiones. Cuestión que fue tensando en forma creciente las ya deterioradas relaciones laborales. Los empresarios adoptaron una actitud ofensiva favorecida por el respaldo que les proporcionaba la nueva legislación laboral.⁴⁰

Por otra parte, se realizó un trabajo hacia el exterior de las empresas. A través de sus respectivos boletines, informativos, cartas, declaraciones públicas dirigidas a autoridades y/o a la opinión pública en general, se denunció la situación de los trabajadores y sus familias, sus condiciones de trabajo, así como las situaciones represivas y de acoso constante que sufrían no sólo los dirigentes nacionales sino también de los sindicatos de base. Asimismo, se desarrollaron diversas actividades de solidaridad con los desempleados, u “ollas comunes” (comedores comunitarios) en el caso de los trabajadores en huelga, recolección de alimentos, manifestaciones, actividades culturales para recolectar fondos, entre otros. También se mantuvieron relaciones con ONGs, la Iglesia Católica, asociaciones de profesionales para realizar estudios, capacitaciones, etc..

En cuanto a las relaciones institucionales con las asociaciones patronales o con las autoridades estatales, la FENATRATTEX (y luego la CONTEXTIL), se abstuvo de mantenerlas por considerarlas inútiles dado el carácter autoritario de las mismas, en tanto que la CONTEVECH fue más proclive a establecer este tipo de relaciones, aunque los resultados fueran magros, así como los fueron los frutos de las negociaciones en el ámbito de empresa.

3.4.2 Evolución de la sindicalización

consejeros nacionales, dentro de los que el presidente, secretario, tesorero y encargado de organización conforman el Comité Ejecutivo. Los otros consejeros tenían bajos su responsabilidad alguno de los siete departamentos que poseía la confederación: Juvenil, Femenino, Relaciones Internacionales, Solidaridad, Previsión, Educación y Relaciones Industriales. En el caso de la CONTEVECH, su representación superior estaba en el Comité Ejecutivo conformado por siete miembros. Poseía los departamentos Femenino, Solidaridad y Conflicto, Juvenil, Contabilidad, Jurídico, Asesoría Legal y Servicio Médico, frente a cada uno de éstos se encontraba un representante del Comité Ejecutivo más otro encargado. Hoy día, según el testimonio de los dirigentes entrevistados, dadas las dificultades que atraviesan las organizaciones sindicales, los departamentos de ambas confederaciones se encuentran sin funcionamiento.

⁴⁰ Entre los empresarios destaca, si bien una minoría, que rechazó las medidas represivas del gobierno militar hacia sus trabajadores. De hecho algunos empresarios se negaron a despedir a los dirigentes de nivel nacional como en el caso de Manuel Bustos que trabajaba en la fábrica Sumar. También, como nos relató un entrevistado (T3GTH); él y sus compañeros ocuparon su fábrica el día del golpe militar *"para defender al 'compañero Presidente'"*, pero a los pocos días al ser desalojados por las patrullas militares su patrón los defendió asegurándole al mando militar que ellos estaban protegiendo la fábrica de *"los desmanes de los exaltados"*.

La sindicalización, como es de suponer, se vio hondamente afectada con las severas restricciones que sufren los sindicatos tras el golpe militar. Como hemos reseñado en los apartados precedentes, a pesar de la represión muchos trabajadores siguieron organizándose clandestinamente, cuestión que hace difícil determinar los niveles de afiliación sindical durante la década de los setenta. Disponemos de cifras al respecto desde los primeros años de los ochentas cuando tras la promulgación del Plan Laboral, la actividad de los sindicatos se hace más visible. Esta es la información que contiene el cuadro 5.28:

CUADRO 5.28: Evolución de la tasa de afiliación sindical en el sector textil, 1983-1995

año	Nº sindicatos	Nº afiliados	Nº de ocupación	tasa de afiliación (porcentajes)
1983	147	26.034	30.399	85,6
1984	154	26.506	34.764	76,2
1985	166	27.499	37.448	73,4
1986	180	28.521	40.592	70,3
1987	205	30.487	47.142	64,7
1988	225	31.323	49.263	63,5
1989	252	33.002	55.137	59,9
1990	298	35.748	54.895	65,1
1991	360	37.957	56.314	67,4
1992	404	40.085	57.870	69,3
1993	432	41.155	58.807*	70,0
1995	325	28.971	50.677	57,2

*Estimación. Fuente: años 1983-1993: Dirección del Trabajo, Departamento de Organizaciones Sindicales, en Frías, 1994, año 1995 en Salamé, 1996.

Como muestran los datos, después de la crisis recesiva de los años 1982 y 1983, la tasa de afiliación sindical presenta un fuerte aumento que es congruente con la activación a escala nacional del movimiento político y social de oposición al régimen militar así como del auge de la reivindicación por las temáticas laborales. Sin embargo, las medidas de ajuste para enfrentar la crisis, el dirigido desincentivo a la participación por parte del Estado, las diversas acciones antisindicales promovidas por los empresarios más otros elementos relativos al cambio en la cultura laboral, que analizaremos más adelante, repercuten en una rápida disminución de la afiliación que alcanza su punto más bajo en 1989, puesto que si bien crece el número de afiliados así como el de sindicatos en términos absolutos, la tasa de afiliación decrece en 25,7%.

A partir de 1990 y con las expectativas frente al cambio de gobierno y la apertura política, la afiliación sindical vuelve a subir hasta alcanzar el 70% de los trabajadores del sector, uno de los índices de afiliación más altos en la industria chilena, lo que da cuenta de una cierta continuidad de la

tradición sindical en el sector textil. Sin embargo, a partir de 1995 la tendencia se revierte y comienza nuevamente el descenso de la afiliación. Para ese año sabemos a través de los datos entregados por el estudio de Salamé (1996) que de los 325 sindicatos que existían, 277 eran de la Región Metropolitana (el gran Santiago). Al subsector confecciones corresponden 178 y al textil 147. Del total de afiliados (28.971) el 52,9% eran de empresas de confecciones (15.337) y el 47,1% (13.634) de industrias textiles. Del conjunto de afiliados el 82% pertenecían a la Región Metropolitana.

Otros estudios también corroboran el deterioro en la sindicalización. Según Román (1996:47), en 1995 los asalariados del subsector confecciones eran 61.590⁴¹, en tanto que el número de afiliados alcanzó ese año a 15.557, de lo que se estima que la tasa de afiliación efectiva alcanzaba al 24,9%. Esta cifra es considerablemente más baja que la de subsector textil que era de 33,6%. Este hecho encuentra su explicación en la estructura de cada sector (predominio de empresas pequeñas en confecciones y de medianas y grandes en textil) y en la mayor presencia femenina en la confección.

Si bien en el cuadro anterior no se presentan los datos desagregados por tipo de sindicato, los antecedentes proporcionados por Frías (1994) nos indican que la gran mayoría de sindicatos del sector eran de empresa, existiendo muy pocos sindicatos interempresa o independientes, no habiendo ninguno transitorio. Lo cual refleja la permanencia en el sector del sindicalismo típico industrial, en el cual la empresa es el eje articulador del movimiento obrero, por lo demás es esta unidad productiva la única con posibilidades reales de negociación. Los mayores volúmenes de afiliación se daban en los sectores productivos de mayor concentración de fuerza de trabajo como la fabricación de textiles, hilados, tejidos y acabados de textiles, y tejido de punto.

A la merma en la afiliación se suma la atomización de los sindicatos. Ello se evidencia en el decrecimiento del tamaño medio de los sindicatos durante todo el período analizado. Así de un tamaño medio por sindicato de 171 trabajadores en 1983, se pasa a 139,2 en 1989 y a 95,2 en 1993. Ello encuentra su razón en varias causas. Por una parte, es producto de la quiebra de las grandes empresas donde se concentraba una gran cantidad de fuerza de trabajo con alta tradición sindical, la cual fue expulsada del sector.

Por otra parte, el estímulo de la legislación laboral a la creación de sindicatos pequeños al permitirse más de un sindicato por empresa, lo que evidentemente colabora con la división del movimiento sindical, como efectivamente se ha logrado en algunas empresas. Y por último, es reflejo del proceso de reestructuración productiva del sector en el cual son las pequeñas y medianas empresas los establecimientos predominantes.

Respecto a la evolución de la afiliación a las confederaciones (CONTEXTIL y CONTEVECH) y federaciones del sector tenemos algunos datos fragmentados. Considerando los sindicatos federados y los no federados, en 1986, participaban en federaciones 21.097 trabajadores del

⁴¹ Román (1996) estima la cantidad de asalariados a partir de los registros del INE (trimestre julio-septiembre), que como hemos reiterado incluye en la ocupación a las microempresas y no sólo a las empresas de más de 10 trabajadores como lo hace la ENIA. De ahí que el número de ocupados no coincida con los presentados en el cuadro 5.28.

sector, es decir, el 74% de los sindicalizados. En 1993 la cantidad de socios federados cayó al 51,3%. En 1993 CONTEVECH agrupaba a 180 sindicatos con 11.098 socios, en tanto que la CONTEXTIL a 62 sindicatos y a 5.697 socios. El resto de las federaciones agrupaban a unos 4.000 socios. (Frías, 1994: 60,67)

Durante el resto de la década de los noventa el descenso en las tasas de afiliación ha continuado. De acuerdo a lo señalado por los dirigentes sindicales en el curso de la presente investigación, en 1998, la CONTEXTIL contaba con un total de 23 sindicatos, los que agrupaban a 2.300 socios. (S3CSH). En tanto que la CONTEVECH agruparía a unos 5.000 afiliados provenientes de 60 sindicatos. (S7CSM)

3.4.3 La evolución de la negociación colectiva

A partir de la instauración del Plan Laboral, en 1979, se reiniciaron los procesos de negociación colectiva en el ámbito de empresa. A partir de entonces los resultados de éstas han estado determinados por diversos elementos. Por una parte, de la evolución de la situación económica general que en períodos de crisis ha limitado los logros de los trabajadores. Por otra, de la actitud y disposición de los diversos actores involucrados en los procesos. Los empresarios, de un lado, han adoptado una posición de fuerza que se ha sustentado tanto en un *discurso sobre la crisis* (véase capítulo 7) y derivado de éste las posibilidades *reales* de otorgar, por ejemplo, aumentos salariales, así como en una legislación laboral que les fue y es ampliamente favorable. Los trabajadores, por su parte, progresivamente han visto limitada su capacidad de negociación ya fuera por los temores a la represión (empresarial y del gobierno durante la dictadura), al despido y/o a la disminución de la participación sindical (durante y después del gobierno militar).

La evaluación de los resultados de las negociaciones colectivas en el sector textil desde que se lleva un registro sistemático de ellas (1986) hasta 1998, lo hemos efectuado gracias a las series estadísticas facilitadas por el Departamento de Negociación Colectiva de la Dirección del Trabajo. En el análisis de su evolución nos interesa distinguir dos períodos asociados a distintas fases del ciclo económico de las últimas décadas en Chile. El primero comprende desde 1986 a 1993, etapa en que se registra un proceso de expansión económica, marcada por el crecimiento de los índices macroeconómicos (especial importancia tuvo la disminución de la inflación entre 1990 y 1994, la cual descendió del 26% al 8,5%), la elevación del empleo y una parcial recuperación de los salarios. El segundo va desde 1994 a 1997-1998, donde tras las políticas de ajuste aplicadas en esas fechas la economía presenta un crecimiento más irregular. Pero también asociamos estas etapas a distintos momentos del sistema de relaciones laborales y particularmente del mecanismo de las negociaciones colectivas. En el primero el sistema se encuentra en una etapa de asentamiento y, de alguna forma, "de prueba". En el segundo momento, se encuentra estabilizado y normalizado tras las reformas laborales introducidas desde el regreso a los gobiernos civiles. Esta distinción nos parece relevante a fin de evaluar los resultados del actual mecanismo de negociación colectivas.

Como indicamos en el capítulo 5, el sistema de negociación colectiva en Chile contempla un

particular mecanismo de negociación "por turnos", es decir que cada año tiene la posibilidad de negociar sólo la mitad de los sindicatos (años pares o impares de acuerdo al último número del número de registro de los sindicatos), ello sumado a que la duración de los instrumentos resultantes de la negociación tienen una vigencia legal mínima de dos años, hacen que no sea comparable un año con el siguiente. De ahí que hayamos construido tramos bianuales para analizar con mayor precisión la evolución del proceso señalado, promediando los datos de cada año.

Instrumentos y entidades negociadoras

La información que proporcionan los cuadros 5.29 y 5.30 nos permiten analizar la evolución de las negociaciones colectivas, respecto a la cantidad de trabajadores involucrados, los tipos de instrumentos pactados y las entidades negociadoras. Cabe recordar que en Chile existen dos tipos de negociaciones colectivas: una reglada y otra no reglada. La primera, de carácter obligatorio para las partes, da origen a los contratos colectivos y la, segunda, de carácter voluntario, a los convenios colectivos. Ambas pueden ser emprendidas tanto por sindicatos como por grupos de trabajadores reunidos sólo para ese fin. (Véase capítulo 5):

CUADRO 5.29: Evolución del número de instrumentos colectivos por tipo y entidad negociadora en el sector textil, 1986-1998

bienios	sindicato			grupo negociador			total		
	contrato	convenio	total	contrato	convenio	total	contrato	convenio	total
1986-1987	66,5	5	71,5	5	15,5	20,5	40,5	20,5	92
1988-1989	68,5	13,5	82	4	12	16	72,5	25,5	98
1990-1991	102,5	8	110,5	8	42	50	110,5	50	160,5
1992-1993	59	12,5	121,5	6	20,5	26,5	115	33	148
1994-1995	96,5	10,5	107	3,5	18	21,5	100	28,5	179
1996-1997	79	10,5	89,5	3,5	19	22,5	82,5	29,5	112
1998*	31	5	67	2	23	25	64	28	92

*1998: datos preliminares Fuente: elaboración propia basándose en el Departamento de Negociaciones Colectivas de la Dirección de Trabajo.

CUADRO 5.30: Evolución del número de trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos según entidad negociadora en el sector textil, 1986-1998

bienios	sindicato			grupo negociador			total		
	contrato	convenio	total	contrato	convenio	total	contrato	convenio	total
1986-1987	9.830	324,5	10.154,5	117,5	359,5	486	9.956,5	684	10.640,5
1988-1989	8.569,5	2.614,5	11.184	137	544	681	8.706,5	3158,5	1.186,5
1990-1991	12.243	1.009,5	13.252,5	324,5	849,5	1.174	12.567,5	1.859	14.226,5
1992-1993	12.852	980	13.832	364,5	944,5	873	13.216,5	1.974,5	15.191
1994-1995	9.638	744	10.382	236	966	1.202	9.874	1.710	11.584
1996-1997	7.557,5	1.376	8.933,5	188,5	830,5	1.019	7.746	2.206,5	9.952,5
1998*	6.255	260	6.515	108	1.452	1.560	6.363	1.712	8.075

*1998: datos preliminares Fuente: elaboración propia basándose en el Departamento de Negociaciones Colectivas de la Dirección de Trabajo.

Durante el primer periodo observado (1986-1993) se aprecia un progresivo aumento tanto del número de instrumentos firmados como del número de trabajadores cubiertos por algún tipo de instrumento colectivo; los primeros aumentan de 92 entre 1986-1987 y a 87 entre 1990-1992, en tanto que los trabajadores cubiertos se elevan de 10.640,5 a 14.225,5 entre el mismo periodo.

Comparativamente, los sindicatos efectuaron un número mayor de negociaciones colectivas que los grupos negociadores, abarcando, por tanto, a una cantidad más elevada de trabajadores. Dentro de los tipos de negociación efectuada por los sindicatos predomina ampliamente los contratos colectivos por sobre los convenios colectivos.

Estos dos elementos dan cuenta de dos situaciones; la preferencia de los trabajadores a negociar a través de la entidad mediadora histórica, es decir el sindicato, y, de la propensión a realizar negociaciones regladas, es decir normadas por la ley y obligatoria para el empresario, que son también la forma histórica de negociación colectiva.

Distinta es la situación de los grupos negociadores; la forma de negociación que predomina aquí es la no reglada, de la que se derivan los convenios colectivos. Esta situación es previsible en tanto los grupos negociadores son entidades creadas precisamente para favorecer este tipo de instrumento (en detrimento de los contratos colectivos) debido a su carácter transitorio, lo que perjudica la solidez y continuidad de la acción reivindicativa, otorgando también informalidad al proceso de negociación.

A partir del 1994 se aprecia un cambio en algunas tendencias antes mencionadas. En primer lugar, disminuyen tanto las negociaciones colectivas como la cantidad de trabajadores cubiertos por algún tipo de instrumento colectivo.

En el caso de los sindicatos disminuyen en mayor medida los contratos colectivos que los convenios colectivos, éstos se mantienen estables aumentando incluso el número de trabajadores cubiertos por este tipo de instrumento. Sin embargo, el número total de trabajadores cubiertos que negociaron través de un sindicato disminuye. Si bien es cierto que el año 1998 no es un período comparable con los períodos bianuales anteriores, refleja una clara tendencia a la baja tanto en el total de instrumentos como en el número de trabajadores cubiertos.

Por su parte, en los grupos negociadores se observa una estabilidad en los contratos colectivos y un aumento de los convenios colectivos. Ello pese a la disminución de los trabajadores cubiertos por este tipo de instrumento. Es decir, si bien aumentaron levemente los convenios firmados disminuyó la cantidad de trabajadores involucrados.

En síntesis, observamos una disminución de los trabajadores que negocian colectivamente, un aumento de los convenios colectivos y la primacía de los sindicatos como vía preferente de negociación.

Otro aspecto de importante consideración es la proporción de trabajadores cubiertos por algún tipo de instrumento colectivo, en relación con el total de los ocupados del sector, cuestión que está contenida en el siguiente cuadro. Como observamos, desde 1996 el porcentaje de trabajadores cubiertos se elevó progresivamente hasta alcanzar su máximo nivel en 1992. Desde entonces comienza el descenso de los trabajadores cubiertos por las negociaciones colectivas.

CUADRO 5.31: Evolución de ocupados cubiertos por instrumentos colectivos del sector textil, empresas de 10 y más trabajadores, 1986-1996

año	ocupados	Nº de trabajadores cubiertos	% de trabajadores cubiertos
1986	40.592	11.736	28,9
1987	47.142	9.545	20,2
1988	49.263	12.521	25,4
1989	55.137	11.209	20,3
1990	54.895	14.403	26,2
1991	56.312	14.450	25,7
1992	57.870	15.769	27,2
1993	54.751	14.613	26,7
1994	52.990	13.861	26,2
1995	50.677	9.307	18,4
1996	44.694	11.307	25,3

Fuente: elaboración propia, basándose en la Encuesta Nacional Industrial Anual, INE, (varios años) y en el Departamento de Negociaciones Colectivas, Dirección del Trabajo.

El máximo porcentaje de esta evolución, 27,5%, indica que el año en que más trabajadores habían cubiertos por algún tipo de instrumento, éstos no alcanzaban a representar ni a un tercio del total de los ocupados del sector. Es decir, dos tercios de los trabajadores “negocian” (de hacerlo) de forma individual, directa e informal con su empresario todos los aspectos relacionados con sus condiciones de trabajo y empleo. Pero la cantidad de trabajadores en esta última situación, en los hechos, es muy superior, al considerar que el total de los ocupados a los que se refiere el cuadro 5.31 son los correspondientes a las empresas con más de 10 trabajadores. Quedan excluidos, por tanto, los trabajadores de las microempresas que son una considerable porción del total de los ocupados del sector, particularmente en las industrias de la confección. Si lo calculamos incluyendo a los trabajadores de las microempresas, tenemos que para el año 1996, sobre una ocupación total del de 147.926¹ trabajadores, se encontraban cubiertos por algún tipo de instrumento colectivo tan sólo el 7,6% de la fuerza de trabajo del sector.

No es difícil, entonces, concluir la debilidad del sistema de negociación colectiva y su ineffectividad como instrumento de protección del factor trabajo y como mecanismo para convenir las condiciones de trabajo.

¹ Como viéramos anteriormente, los 147,926 ocupados en el sector textil se obtienen al sumar a los ocupados contemplados por la ENIA (empresas de 10 y más trabajadores) los considerados por la Encuesta Nacional de

Pero también cabe señalar que en esta situación no sólo afecta el accionar de los empresarios poco proclives a desarrollar procesos colectivos de negociación dentro de las empresas y el tipo de legislación vigente sino también la desmotivación para participar en estos procesos de parte de los propios trabajadores. En ello inciden múltiples factores como la poca credibilidad de muchas organizaciones sindicales producto de sus problemas internos o de las concesiones que realizaron sus cúpulas en los primeros años de la transición, así como la desilusión respecto a los logros que se obtendrían tras el período de la dictadura y, por ende, la percepción de lo infructuoso de participar en organizaciones colectivas.

En tanto una de las características actuales de la composición productiva del sector textil es la fragmentación de las unidades productivas, es pertinente evaluar, el poder de negociación de los sindicatos según el tamaño de las empresas donde actúan. Ello es posible de realizar a partir de los datos contenidos en los cuadros 5.32 y 5.33:

CUADRO 5.32: Evolución de los instrumentos colectivos por tamaño de empresa y entidad negociadora en el sector textil, 1986-1998, (promedios bianuales)

bienios	sindicatos					Grupo negociador					totales				
	1-7	8-49	50-249	250 y +	total	1-7	8-49	50-249	250 y +	total	1-7	8-49	50-249	250 y +	total
1986-1987	0	25,5	37,5	8,5	72,5	0,5	17,5	2,5	0	486	0,5	48	40	8,5	72
1988-1989	0	31	39,5	11,5	82	0,5	11	4,5	0	681	0,5	42	44	11,5	98
1990-1991	0	50	49,5	11	110,5	23,5	20	6,5	0	1.174	37	70	56	11	160,5
1992-1993	0	57	49,5	15	121,5	4,5	12,5	9	0,5	1.359	4,5	59,5	59	15,5	148
1994-1995	0,5	59	28,5	9	57	4,5	10,5	6	0,5	1.202	5	69,5	44,5	9,5	128,5
1996-1997	1,5	49,5	31,5	7	79,5	7	7,5	7	0	1.19	8,5	58	38,5	7	112
1998*	1	32	29	5	67	4	14	6	1	25	5	46	35	6	92

*1998: datos preliminares. Fuente: elaboración propia basándose en el Departamento de Negociaciones Colectivas de la Dirección del Trabajo. Años 1997 y 1998 datos preliminares

CUADRO 5.33: Evolución de trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos según tamaño de empresa y entidad negociadora en el sector textil, 1986-1998, (promedios bianuales)

bienios	sindicatos					Grupo negociador					totales				
	1-7	8-49	50-249	250 y +	total	1-7	8-49	50-249	250 y +	total	1-7	8-49	50-249	250 y +	total
1986-1987	0	818,5	818,5	5.233	10.154,5	3,5	278,5	205,5	0	489	3,5	1.145,5	4.258,5	5.233	10.772,5
1988-1989	0	1.490	4.404,5	6.053,5	11.183,5	3	262,5	415,5	0	681	3	1.352,5	4.465	6.054,5	11.865
1990-1991	0	1.616	5.335	6.301,5	13.252,5	114,5	404	655,5	0	1174	114,5	2.010	5.990,5	4.801,5	7.926,5
1992-1993	0	1.739,5	4.615	7.480	13.832	23,5	287,5	903	145	1359	23,5	2.267	5.515,5	7,625	15.191
1994-1995	3	1.687	3.808	4884	10.382	24,5	203	630,5	244,5	1202	27,5	1.989,5	4.438,5	5.263,5	11.584
1996-1997	6,5	1.430	2.804	4.094	8.933,5	34	238,5	746,5	0	1.019	40,5	1.668,5	4.145,5	4.340	9.952,5
1998*	4	876	3216	2419	6515	15	352	468	725	1.560	19	1.228	3.684	3.144	8.075

*1998: datos preliminares. Fuente: elaboración propia basándose en el Departamento de Negociaciones Colectivas de la Dirección del Trabajo. Años 1997 y 1998 datos preliminares

En el primer período de análisis (1986-1993), los cuatro tipos de empresas consideradas presentan un aumento de los instrumentos colectivos firmados. También es ascendente la cantidad de trabajadores cubiertos, excepto en el bienio 1992-1993. Las empresas que más negociaciones colectivas realizaron fueron las pequeñas (8 a 49 trabajadores) seguidas por las medianas (entre 50 a 249 trabajadores), luego por las grandes (250 a más trabajadores) y finalmente por las microempresas (1 a 7 trabajadores). Pero esta realidad cambia al calcular la cantidad de trabajadores cubiertos, cómo es lógico, en este caso las empresas grandes son las que cubrieron a una mayor cantidad de éstos, seguidos por las medianas, posteriormente por las pequeñas y finalmente por las microempresas.

Por tipo de entidad negociadora y tamaño de empresa, vemos que en todos los tipos, salvo en las microempresas, el sindicato es la entidad que más negocia, cubriendo por tanto a una mayor cantidad de trabajadores. En las microempresas que se negoció se hizo sólo a través de grupos negociadores, cuestión que se explica por las limitaciones que existen para constituir un sindicato en este tipo de empresas. Estas, debido a los quórum contemplados en la legislación para la constitución de un sindicato sólo pueden optar a la constitución de un sindicato interempresa y en tanto, éstos sólo pueden negociar colectivamente si sus empresarios lo aceptan, como constatamos, en los hechos ello no ocurre.

Respecto a la situación de los sindicatos por tamaño de la empresa, observamos en el cuadro 32 que la mayor cantidad de instrumentos se firmó en las medianas. Sin embargo, son las grandes las que mayor cantidad de trabajadores cubren con la firma de algún tipo de instrumento colectivo.

En el caso de los grupos negociadores la situación es distinta. Los grupos de las empresas pequeñas son los que presentan mayor cantidad de instrumentos firmados. Sólo se presenta un caso (en el bienio 1992-1993) en una empresa grande que haya negociado a través de ésta entidad. La mayor cantidad de trabajadores cubiertos por la negociación realizada por un grupo negociador pertenecía a las medianas empresas.

Al adentrarnos en el análisis del segundo período (1994-1998) apreciamos el descenso en la cantidad tanto de las negociaciones efectuadas como del número de trabajadores cubiertos en todos los tipos de empresas contempladas. Pero las que más descendieron en términos cantidad de instrumentos pactados fueron las grandes empresas.

Respecto a las negociaciones realizadas por sindicatos, destaca la presencia de negociaciones en microempresas, presumiblemente se trata de la firma de convenios colectivos. Pese a su poca significación como porcentaje del total de las negociaciones efectuadas y de los trabajadores cubiertos, indican la tendencia hacia la negociación por esta vía informal. Los sindicatos que más disminuyeron en las negociaciones fueron los de las empresas grandes: un 22,2% entre 1994-1995 y 1996-1997.

En tanto que en los grupos negociadores que más disminuyeron en cuanto a cantidad de instrumentos firmados según tamaño de empresa, fueron los de las grandes: 50% entre 1994-1995 y

1996-1997.

También el número de trabajadores cubiertos ha descendido para todos los tipos de empresa a excepción de las microempresas (sin considerar los datos de 1998). En términos porcentuales los de las empresas más grandes fueron los que más bajaron: 17, %.

En definitiva, podemos concluir que los trabajadores pertenecientes a todos los tipos de empresa presentan un retroceso, en términos de cantidad de negociaciones realizadas y trabajadores cubiertos, entre el primer período analizado y el segundo. Ello para ambas entidades negociadoras. Sin embargo, son los trabajadores de las grandes empresas y los sindicatos de éstas a los que afecta en mayor medida esta situación. Cuestión que orienta sobre la creciente debilidad de éstas entidades.

Las remuneraciones

Si bien los temas de las negociaciones colectivas pueden variar de una empresa a otra uno de los temas necesarios y más relevantes es la negociación sobre las remuneraciones. Al respecto, la legislación laboral chilena contempla en las negociaciones colectivas dos tipos de reajustes salariales: uno es el reajuste inicial de remuneraciones efectuado en el momento de la negociación, y otro es un reajuste periódico o “a futuro” (calculado como porcentaje del IPC). Estos pretenden compensar la pérdida de poder adquisitivo de los salarios desde la firma del último contrato colectivo, y mantener el poder adquisitivo de los mismos en lo que transcurra de tiempo hasta la próxima negociación.

Una vez reindicada la negociación colectiva, durante los primeros 4 años de la década de los ochenta en el sector no se obtuvieron, en la mayoría de los casos, reajustes iniciales, y en otra gran cantidad de casos los reajustes periódicos fueron menores que el IPC. Así, los reajustes iniciales fueron entre un 19,5% y un 30%, cuestión que no compensó la acumulación del deterioro de los salarios. (Frías, 1994) Como señaláramos anteriormente, durante los años de la crisis del 1982-1983 los salarios fueron virtualmente congelados: primeo en junio de 1982 se fijó una base mínima para las remuneraciones iguales a las obtenidas en julio de 1979. Pero a finales del '82 ese nivel mínimo es suprimido, desconociéndose así todos los derechos adquiridos durante esos tres años. A partir de 1985 y 1986 se logra una recuperación relativa de los salarios. Los reajustes fueron periódicos aunque no siempre proporcionales al aumento del IPC.

El cuadro 3.34 contiene tres elementos de suma importancia para evaluar la situación de las remuneraciones de los trabajadores del sector desde 1996 hasta 1998. El primero, es el primer tipo contemplado por la legislación: el reajuste inicial promedio de las remuneraciones, dado al inicio del proceso de negociación. Este factor permite apreciar la manera de funcionamiento de la negociación colectiva en términos de instancia que permite la elevación real de las remuneraciones.

El segundo, es el reajuste a futuro (expresado como porcentaje del IPC); la mayor o menor cercanía a este índice indica las posibilidades efectivas de los trabajadores de mantener el poder adquisitivo de sus salarios. Como señala González (1998b), este elemento cobra importancia dado que

todos los precios son reajustados mensualmente salvo el precio de la fuerza de trabajo.

El tercer factor analizado, son los meses entre reajuste a futuro, es decir, el tiempo que transcurre entre reajuste y reajuste. Esto determina el nivel de actualización de las remuneraciones, dando cuenta así de una de las funciones principales de la negociación colectiva cual es procurar que tanto las remuneraciones como los beneficios adquiridos conserven su poder adquisitivo.

CUADRO 5.34: Evolución de reajustes iniciales promedio, de la reajustabilidad futura de las remuneraciones según IPC y del período promedio entre reajustes a futuro, según entidad negociadora del sector textil, 1986-1998*

año	sindicato			grupo negociador			total		
	reajuste real inicial promedio (% real)	reajustabilidad futura sobre la base de la variación del IPC (%)	meses entre reajustes a futuro	reajuste real inicial promedio (% real)	reajustabilidad futura sobre la base de la variación del IPC (%)	Entre reajustes a futuro	reajuste real inicial promedio (% real)	reajustabilidad futura sobre la base de la variación del IPC (%)	meses entre reajustes a futuro
1986	0,30	98,07	7,10	-5,72	62,29	10,65	-0,21	96,91	7,21
1987	0,69	97,59	7,94	-0,16	82,57	9,04	0,64	96,45	8,02
1988	3,04	100,22	5,67	-0,99	74,30	8,33	2,92	99,28	5,76
1989	4,30	100,03	6,18	2,10	100,23	5,88	4,09	100,5	6,15
1990	3,82	99,43	5,43	0,91	98,57	7,73	3,66	99,36	5,61
1991	2,75	99,17	7,23	1,21	100,00	6,00	2,61	99,26	7,10
1992	3,85	99,45	5,73	1,50	100,00	6,26	3,62	99,52	5,79
1993	2,77	100,02	5,94	4,07	99,14	6,25	2,89	99,95	5,97
1994	1,21	99,95	5,62	1,12	100,10	6,60	1,21	99,96	5,69
1995	1,37	99,95	6,26	0,81	100,00	8,74	1,26	99,96	6,74
1996	1,32	99,79	6,13	1,29	100,58	6,86	1,32	99,87	6,20
1997	1,57	99,88	6,19	1,23	100,19	5,80	1,53	99,93	6,14
1998**	2,64	100,00	6,72	0,14	100,33	10,01	2,17	100,07	7,45

*los años comparables son los pares entre sí y los impares entre sí. **1998: datos preliminares. Fuente: Departamento de Negociación Colectiva, Dirección del Trabajo.

Respecto al primer elemento, en el reajuste real inicial de las remuneraciones, se aprecia un aumento constante hasta 1989 e irregular pero más elevado en relación a 1986, hasta 1993. Cuestión que se explica por la fase expansiva de la economía chilena en el marco de las elecciones presidenciales que se desarrollarían el año siguiente (1990).

Por entidad negociadora, son los sindicatos los que obtienen mayores reajustes iniciales de sus remuneraciones. Sin embargo, los grupos negociadores presentan un mayor avance porcentual en los reajustes iniciales obtenidos; asunto que evidenciamos al comparar las diferencias entre 1987 y 1993. En estos años los sindicatos elevan su reajuste inicial de 0,69% a 2,77%, en tanto que los sindicatos lo hacen de -0,16% a 4,97%.

A partir de 1994 se observa un fuerte descenso en el factor que analizamos y su estabilización en un bajo nivel hasta 1997. El ligero aumento que presenta en 1998 pudiera no ser un dato del todo fiable debido a su carácter preliminar.

Este descenso se produjo en las negociaciones efectuadas tanto por sindicatos como por grupos negociadores, sin embargo es más pronunciado para éstos últimos. Es decir, que los sindicatos obtuvieron un mejor resultado

Respecto a la reajustabilidad futura (sobre la base de la variación del IPC) vemos que para la totalidad de las negociaciones colectivas desarrolladas fue negativo hasta 1989, cuando se obtiene el 100,5%. Fenómeno que también se explica por la recién comentada fase expansiva que vivía la economía en esos años. De ahí en adelante, la reajustabilidad futura, se mantiene negativo, pero en aumento hasta 1993, año a partir del cual comienza una evolución irregular pero siempre negativa. Ello refleja la permanente pérdida del poder adquisitivo de las remuneraciones.

Es interesante notar la diferencia en el porcentaje de reajustabilidad futura según entidad negociadora. Entre los años 1986 y 1990 son los sindicatos los que obtienen porcentajes mayores de reajuste a futuro en relación con los grupos negociadores. Sin embargo, a partir del último año indicado son los grupos negociadores los que obtienen mejores porcentajes, estando éstos por sobre el IPC. Lo que evidencia una pérdida en la capacidad de presión de los sindicatos.

Por último, respecto a los meses pactados entre reajustes a futuro, para el conjunto, de las negociaciones colectivas efectuadas, se evidencia una tendencia hacia la disminución de este período: desde 7,21 meses en 1986 hasta 5,69 en 1994. A partir de entonces los meses entre reajustes aumentan por sobre los 6 meses.

Según entidad negociadora durante todo el período analizado, los sindicatos obtienen mejores resultados, es decir, menos meses entre reajuste a futuro a excepción de los años 1989, 1991 y 1997.

Relacionando la realidad de la reajustabilidad futura con los meses promedio de reajuste, se aprecia que la *condición* puesta por los empresarios para que los grupos negociadores obtengan una reajustabilidad futura por sobre el IPC (como sucede desde 1994) es que el período de reajuste sea mayor, lo que en los hechos implica igual el deterioro de las remuneraciones debido a la pérdida de su poder adquisitivo.

En conclusión, se evidencia un deterioro en el poder adquisitivo de las remuneraciones de los trabajadores para el sector y una creciente debilidad de los sindicatos para obtener mejor condiciones salariales para sus afiliados.

Los mecanismos de presión

Otro elemento de suma importancia para analizar la efectividad de sistema de negociación colectiva es la evolución de las huelgas, entendidas como una herramienta de presión en determinados momentos de los conflictos colectivos. El movimiento huelguístico se reinició en Chile, al momento de reinstaurarse la negociación colectiva en 1979 (véase capítulo 5). En los primeros tres años de vigencia del Plan Laboral, el sector textil, en conjunto con el del Cuero y el Calzado, concentraron el

40% de las huelgas realizadas en el total de la industria. (Páginas Sindicales, citado por Frías, 1987, III:70)

El retorno de la democracia generó amplias expectativas en los trabajadores respecto a los cambios que se producirían tanto en el país como en el ámbito laboral. Sin embargo, estas se vieron progresivamente frustrados. Las demandas laborales acumuladas durante los años de dictadura y largamente insatisfechas, así como las dificultades para arribar a acuerdos con los empresarios en los procesos de negociación, se expresan en el aumento de las huelgas en el sector desde 1990, cuestión que apreciamos en el cuadro 5.35:

CUADRO 5.35: Evolución de las huelgas en el sector textil, 1991-1994

año	sindicatos		grupos		totales	
	nº	trabajadores involucrados	nº	trabajadores involucrados	nº	trabajadores involucrados
1991	6	63	0	0	1	63
1992	36	5.177	1	18	37	5.195
1993	38	4.575	1	19	39	4.594
1994	22	2.693	0	0	22	2.693

Fuente: Dirección del Trabajo, en Frías, 1994.

Las huelgas durante los primeros años de la transición fueron ascendentes hasta 1994, cuando se produce un declive en estas, el que coincide con los efectos de la nueva crisis que afecta al sector desde 1993 y con las medidas de ajuste adoptadas a escala nacional. Correspondiendo con la función para la cual fueron inventados los grupos negociadores en la legislación laboral, éstos prácticamente no realizan huelgas. Los aspectos cualitativos que explican en gran medida este descenso tanto de la afiliación sindical como de la conflictividad laboral los abordaremos en el capítulo 7.

Los antecedentes hasta ahora analizados, partiendo por el bajo número de trabajadores cubiertos por algún tipo de instrumento colectivo, el descenso en la afiliación sindical, la imposibilidad para mantener el poder adquisitivo de las remuneraciones a través de sistema de negociación colectiva, permiten concluir la escasa efectividad de este sistema actualmente vigente en Chile para defender los intereses laborales de los trabajadores.

Como hemos visto, todos los indicadores estudiados presentaron un ascenso en los últimos años de la dictadura y en los primeros de la transición. Sin embargo, después de su punto álgido durante 1993-1994 se produce un retroceso en todos ellos. Durante este período el sistema ya se encuentra estabilizado y normalizado, con lo cual sus resultados no son tanto una tendencia como una característica de los efectos del modelo.

En torno a los procesos de negociación, actualmente se desarrollan dificultades de diversa índole. Como analizaremos detenidamente en el capítulo 7, las actuales negociaciones se caracterizan

por defender los logros ya obtenidos pero no por avanzar en la conquista de nuevos beneficios. En este sentido el punto de partida de la negociación, es decir "el piso" a partir del cual se debiera avanzar en nuevos logros, cada vez se vuelve más inestable, cuando no desciende.

Una de las presiones más comunes es la extensión de la duración de los acuerdos firmados, respecto a la cual, si bien la ley contempla dos años de vigencia para los acuerdos, los empresarios presionan para que la firma sea superior a ese plazo, conociéndose casos en que se ha llegado al extremo de acuerdos firmados por cinco años. El propio gobierno, dentro del *Programa de Reconversión y Modernización del Sector Textil* (Ministerio de Economía, 1994), contempló como una de las condiciones para el establecimiento de acuerdos de reconversión productiva por empresa, la firma de negociaciones colectivas cada cuatro años. En este sentido, el mismo Estado desincentiva la periodicidad de las negociaciones colectivas.

Los magros resultados de las negociaciones colectivas en el ámbito nacional se relacionan fundamentalmente con el modelo de relaciones laborales actualmente imperante. (González, 1998b) El sector textil no es la excepción sino más bien uno de los casos ejemplares de ello. En este sentido, el tipo de cultura laboral que se ha ido desarrollando ha sido plenamente funcional al modelo productivo flexible impuesto por la doctrina neoliberal. Da cuenta de ello, como hemos visto, el continuo deterioro de los logros en las negociaciones colectivas durante la década de los noventa.

Esta situación es parte de las transformaciones que ha sufrido el sector textil en las últimas décadas. Como analizáramos desde el principio del presente capítulo, el sector textil de haber sido una actividad industrial sólida y de gran relevancia en el contexto económico nacional ha pasado a vivir una situación caracterizada por la crisis crónica.

* * *

La actividad textil en Chile registra presencia desde tiempos inmemoriales puesto que era una de las actividades productivas a las que se dedicaban los pueblos indígenas desde antes de la llegada de los conquistadores españoles. La evolución de este sector estuvo vinculada desde los siglos XVI al crecimiento de la población y de los centros de consumo, de ahí que los primeros asentamientos industriales sean coherentes con esos elementos.

La heterogeneidad del sector ha sido un elemento característico de su evolución. La instalación de los primeros centros fabriles fue paralela al desarrollo del trabajo a domicilio, constituyéndose éste en una vía de emancipación para las mujeres.

La preponderancia del subsector confecciones sobre el textil que se registra a fines del siglo XIX se invierte desde la segunda década del siglo XX. La relevancia del subsector textil fue en creciente aumento hasta encontrar el mayor impulso a su crecimiento durante las políticas desarrollistas implementadas desde la década de los treinta.

Desde el asentamiento de los primeros centros industriales en el país el sector destaca por emplear a una importante proporción de la mano de obra manufacturera nacional. El análisis de los distintos censos industriales confirman el uso intensivo de fuerza de trabajo en el sector. Particularmente, destaca la presencia de mano de obra femenina. Sin embargo, con la paulatina modernización tecnológica del sector la presencia de fuerza de trabajo femenina se hace más relevante en el subsector confecciones que en el textil. No obstante, es la actividad productiva que más mujeres emplea.

El crecimiento del índice de producción en el sector a partir de la década de los treinta será por sobre el aumento del índice de la industria, periodo en que se instalan las grandes fábricas textiles motivadas por la expansión de la demanda interna. Estas industrias se caracterizan por su integración vertical, por un alto nivel de diversificación de la producción, por una base tecnológica heterogénea y por la concentración oligopólica de capitales. Los límites alcanzados por el modelo de crecimiento sustituidor de importaciones tiene efectos directos también sobre el sector a partir de finales de la década de los cincuenta. Sin embargo, dada la relevancia económica y política, durante las políticas de cambio estructural impulsadas por el gobierno de la Unidad Popular, el sector protagoniza el proyecto de cambio, alcanzando particularmente la industria textil, sus más altos índices de producción y de empleo. Junto a ello estas industrias destacan por su participación en el Área de Propiedad Social de la economía induciendo un cambio estructural en la composición del sector.

Las condiciones laborales del sector destacan por su especial dureza. Desde el siglo XIX quienes han trabajado en esta actividad, primero sastres y luego los obreros textiles, destacaron por su temprana organización y actitud reivindicativa. De ello dan cuenta, como hemos visto, las diversas organizaciones gremiales que han aglutinado a los trabajadores del sector así como las numerosas movilizaciones emprendidas por éstas. Esta activa participación repercutió en la progresiva conquista de derechos y en que el sector alcanzara un estatuto propio que normara sus condiciones laborales: el Tarifado Único Textil y las Comisiones Tripartitas. Con ello se ejemplifica la máxima expresión de la acción regulatoria del Estado así como la institucionalización de la relación capital-trabajo.

La aplicación del modelo neoliberal revirtió radicalmente la situación del sector. La implantación de estas políticas puso fin a la histórica protección Estatal de la que gozaba el sector, lo que trajo en la expulsión masiva de mano de obra, la reducción del número de establecimiento y del tamaño de éstos, la baja en la producción y en el deterioro de los salarios. Se revierte también el proceso de socialización de las empresas. El modelo económico basado en la apretura hacia los mercados exteriores ha traído como consecuencia la crisis crónica al sector, situación que se consolida como uno de sus rasgos estructurales.

Los empresarios han hecho frente a la crisis apoyándose en las facilidades dadas por la nueva legislación laboral para un uso altamente flexible de mano de obra. Es en el factor trabajo en quien ha recaído el peso de la recuperación o más bien de la sobrevivencia del sector. Las organizaciones sindicales han visto tremendamente debilitada su acción y su otrora posición de fuerza para la negociación de sus condiciones laborales. Este fenómeno lo hemos corroborado al analizar la

situación de las instancias de participación colectiva de los trabajadores así como la evolución de los procesos de negociación colectiva. Esta entidad se muestra actualmente ineficaz para no sólo para lograr avanzar en la mejora las condiciones salariales y laborales sino para mantener las condiciones existentes

Otro de los cambios relevantes que ha sufrido el sector tiene relación con la transformación de su estructura productiva como consecuencia del nuevo modelo de reorganización industrial aplicado en el cual la flexibilización laboral ha sido su eje articulador. Es el tema que nos ocupará en el próximo capítulo.

CAPITULO 6

La materialización de la flexibilización laboral en el sector textil

En el presente capítulo se abordan los cambios originados en el sector textil producto del proceso de reestructuración económica del que ha sido objeto. De manera introductoria se expone el actual perfil de la realidad sectorial, en cuanto a localización y rasgos centrales de su composición. Posteriormente se abordan las estrategias de flexibilización laboral que se han implantado en el sector. Se presenta y analiza la nueva cadena productiva del sector junto a las consecuencias más significativas: la subcontratación, el trabajo a domicilio y la fragmentación del mercado laboral.

“...primero empezamos con la flexibilización
pero en realidad lo que se estaba implementando
era el modelo económico del país.
Dirigente sindical del sector textil, 1998

1. INTRODUCCION: CARACTERISTICAS DE LA ACTUAL REALIDAD SECTORIAL

La producción textil y de confección, actualmente, muestra una distribución geográfica muy similar a la registrada desde principios del siglo XX. Las industrias del sector se concentran fundamentalmente en las regiones Metropolitana (Santiago), Quinta (Valparaíso) y Octava (Concepción).

En la Quinta Región se concentra un 6% de la actividad textil del país. La principal zona dedicada a ello en esta región es el municipio de La Ligua, ubicado a 153 kilómetros al norte de Santiago, conformado por las ciudades La Ligua y Valle Hermoso. En estas habitan 28.000 personas aproximadamente. Desde épocas prehispánicas¹ se ha desarrollado la industria del textil en la zona, siendo la principal fuente de subsistencia económica, seguida de la producción de dulces (“chilenitos”) y la agricultura. Ello ha convertido a esta localidad en una de las más tradicionales dedicadas al tejido de punto del país, especialmente conocida por la elaboración de jerséis, ponchos y ruanas.

A mediados del siglo XX la actividad textil en la zona alcanzó una gran extensión. Se consolidó en torno a una red constituida por pequeñas empresas (y algunas medianas) que desarrollaban el conjunto del proceso productivo por sí mismas o en forma fragmentada, recurriendo a microempresas familiares y a trabajadores a domicilio². La difusión de la producción local alcanzó a todo el país dada la amplia comercialización realizada en la propia ciudad como la efectuada por numerosos vendedores ambulantes. La Ligua ha sido uno de los principales centros de abastecimiento para los comerciantes de gran parte del territorio nacional.

Durante la segunda mitad de la década de los ochenta, la ciudad vivió el *boom* de su producción, años en los que superaba la fabricación de 4 millones de prendas anuales, realizadas por unas 1.200 unidades productivas, que empleaban unos 6 mil trabajadores (formales). Se estima que un 80% de la localidad estaba ligada directa o indirectamente a la actividad textil, dada la extensión del trabajo a domicilio de carácter informal en cuya labor se involucraba al conjunto del núcleo familiar. (S2IPSH)

A partir de los primeros años de la década del noventa la producción entra en crisis debido a una fuerte baja en la demanda, causada principalmente por las importaciones de productos textiles, muchos de

¹ La introducción de la actividad textil en la zona de Valle Hermoso la realizan los Incas en el curso de su proceso de extensión territorial. Originalmente la actividad se desarrollaba con lana de vicuña, llamo y alpaca. Con el transcurso de los años la producción se diversificó hacia otras materias primas naturales y luego artificiales. Sus productos tradicionales son confeccionados con tejido de punto.

² Una de las fábricas de textiles más grandes fue “Baltra”, que en la década de los sesenta llegó a tener 100 trabajadores permanentes y entre 100 y 150 trabajadores a domicilio. (O2M)

los cuales fueron introducidos en La Ligua por artículos de la propia localidad³. Ello ocasionó una drástica reducción de establecimientos y por consiguiente el aumento del desempleo. En 1997 quedaban aproximadamente 800 talleres y microempresas y alrededor de 280 tiendas de comercialización. (Secplac,1997:3). Para 1998 los dirigentes sindicales de la zona estimaban que se mantenían produciendo unos 600 talleres (formales e informales), los que empleaban a unas 1.500 personas (S2IPSH), es decir, que la reducción de la mano de obra habría alcanzado al 75%. A estos trabajadores se agregan una cantidad, casi imposible de estimar, de trabajadores a domicilio (informales) a los que se unen sus familiares que en forma permanente o temporal participan en la actividad productiva. La fuerza de trabajo desplazada se ha ocupado en actividades comerciales consideradas como subempleo y en trabajos temporales agrícolas. La crítica situación de La Ligua hizo que en 1997 fuera clasificada como municipio de extrema pobreza.⁴

En relación con la organización de los trabajadores, la zona cuenta con una importante tradición sindical cuyo mayor auge se produjo en el año 1971 con la formación de un sindicato profesional de tejedores. En los años de la Unidad Popular la provincia donde se ubica La Ligua contaba con un diputado (del Partido Comunista) que provenía de la actividad textil. Tras el golpe militar, gran parte de los dirigentes fueron detenidos y otros partieron al exilio. Actualmente, debido, por una parte, el tamaño de los talleres y, por otro, a los temores a la participación sindical, la constitución de sindicatos por empresa es difícil. Existe un sindicato interempresa a escala provincial, que cuenta con unos 220 afiliados; sin embargo su participación activa no llega al 50%. (S2ISH)

En la Octava Región actualmente se realiza un 2% aproximadamente de la actividad textil nacional. La producción se lleva a cabo en Tomé, ciudad situada a 28 kilómetros de Concepción⁵, la capital regional, y cuenta con una población de unas 50 mil personas. Este complejo industrial, cuyo origen se remonta al segundo tercio del siglo XIX, estaba constituido por tres industrias: FIAP, especialista en la fabricación de gabardinas de lana merino, tela de alta calidad que por su elevado costo ya no se fabrican, La Nacional, especializada en la fabricación de cachemires, y Bellavista, dedicada a la fabricación de tela de paño para abrigos también de alta calidad. Entre las tres industrias llegaron a concentrar unos 5.000 trabajadores (S8EGTH) Al igual que en el caso de La Ligua, la ciudad prácticamente en su totalidad creció en torno a la actividad textil desarrollada, especialmente durante su auge en las décadas de los años cincuenta y sesenta.

Durante el gobierno de la Unidad Popular la fábrica Bellavista se convirtió en la primera empresa estatizada, en el marco de la creación del Área de Propiedad Social de la economía. Posteriormente se hizo cargo de su administración y gestión una cooperativa. Sin embargo, ambas experiencias no dieron buenos resultados económicos a la empresa. Después del golpe de Estado de 1973 fue reprivatizada.

³ Los productores compraban los artículos importados en Santiago, principalmente en el barrio Patronato, donde la oferta de productos importados de bajo costo y mala calidad es abundante, por lo que a los productores les era más rentable comercializar estos productos que fabricar los propios.

⁴ Según lo estimado en la CASEN de 1994 el porcentaje de pobreza de La Ligua era del 27%. (Serplac,1997)

⁵ La ciudad de Concepción se ubica a 519 kilómetros al sur de Santiago.

Al igual que el conjunto del sector textil nacional, las industrias de Tomé se vieron seriamente afectadas con las sucesivas crisis desatadas en la década de los setenta y principios de los ochenta. Primero FIAP (1979) y después La Nacional (1981) cerraron sus puertas, en tanto Bellavista disminuyó su plantilla, siguió funcionando pese a las dificultades por las que atravesaba. El cierre de las fábricas causó una honda conmoción en la ciudad por la pérdida de las fuentes de empleo de la mayor parte de los jefes de familia. Estos debieron integrarse en los planes de empleo de emergencia puestos en marcha por el gobierno (PEM y POJH). Dada la insuficiencia de los ingresos proporcionados por éstos, las familias se vieron obligadas incorporar más miembros al mercado laboral, generalmente en trabajos esporádicos ligados a la pesca.

Durante la década de los noventa, la única empresa sobreviviente, Bellavista, emprendió un fuerte plan de inversiones en maquinaria lo que ocasionó más despidos, pero que logró dar cierta estabilidad a la producción, por lo menos hasta 1998. Este año el impacto de la “crisis asiática” obligó a la paralización de algunas secciones completas, sin embargo la empresa se comprometió con los sindicatos a no realizar nuevos despidos. (S8EGTH) Entonces la fábrica contaba con una plantilla de unos mil trabajadores, es decir el 25% de lo que tenía dos décadas antes.

La acción sindical en esta empresa se remonta a la época de la expansión de la actividad textil en Chile. El primer sindicato se forma en 1939 y funcionará *normalmente* hasta el golpe militar de 1973. Tras éste, los dirigentes fueron duramente reprimidos debido a su activa participación en el proyecto de la Unidad Popular. Muchos dirigentes fueron asesinados o desaparecidos.

Durante los primeros años de la dictadura, en medio de las fuertes restricciones a la actividad sindical, se formó una comisión integrada por dos dirigentes designados por la empresa, que se encargaba de transmitir la información de los trabajadores a la empresa y viceversa. En los primeros años de la década de los ochenta se reanuda la acción sindical, tras las elecciones autorizadas por la nueva legislación laboral. Actualmente en Bellavista existen dos sindicatos, el N° 1 (de obreros) y el N° 2 (de empleados)⁶. De los 830 obreros de la fábrica unos 690 están afiliados al sindicato. Según la opinión de los propios dirigentes sindicales, las relaciones actuales con la empresa son “excelentes”. (S8EGTH)

Por su parte, en la Región Metropolitana, y principalmente en Santiago capital, se ubican la mayor parte de las industrias textiles y de confección del país, aproximadamente el 87%. Allí está representada toda la heterogeneidad de las industrias del sector: desde las grandes fábricas textiles (las que no han quebrado aun), hasta el trabajo de confección a domicilio realizado en forma clandestina. Este último, junto a los pequeños talleres informales, se desarrolla especialmente en los municipios de Recoleta, Huechuraba, Padre Hurtado, Santiago Centro, Pudahuel y Conchalí. (Reinecke, 1997)

⁶ La nueva legislación laboral con el objetivo de terminar con la distinción entre sindicato de “obrero” y de “empleado” estipuló la formación de sindicatos mixtos “sin apellido”. Sin embargo, en los hechos esta división sigue existiendo, los sindicatos son numerados; el sindicato N°1 generalmente corresponde al de obreros y el N°2 al de empleados.

Dentro de éstos, destaca muy especialmente el barrio de Patronato, situado en el municipio de Recoleta, en la zona norte de Santiago, dedicado a la confección de todo tipo de ropa. Este barrio creció a principios del siglo XX en torno a la colonia árabe que registra una fuerte inmigración a Chile en esa época y que se ubica en este barrio dada su cercanía con la céntrica zona comercial de la capital.⁷ Varios de estos inmigrantes árabes, conocidos popularmente como “los turcos”, comienzan a instalar pequeños talleres familiares de confecciones en sus propias casas.

Durante las décadas de los cincuenta y sesenta los talleres fueron creciendo hasta convertirse en pequeñas fábricas de confecciones, a los que se sumaron salones de venta directa al público, también ubicadas en las mismas casas. De esta forma, los productos podían comercializarse a bajo precio dada la inexistencia de intermediarios. Este hecho sumado a la cercanía de Patronato a la Estación Norte de autobuses y a la Estación Mapocho de trenes, potenció el desarrollo comercial del barrio, más aún dadas las facilidades que dicha ubicación significaba para el desplazamiento de comerciantes de todo el país e incluso de Perú y Bolivia.

Desde los primeros años de la década de los noventa, llegaron a Patronato gran cantidad de inmigrantes-empresarios coreanos, que paulatinamente han ido cobrando notoriedad e importancia en el barrio, constituyéndose en la segunda colonia más importante en la zona.⁸ Se distinguen de los comerciantes árabes en una serie de cuestiones. En primer lugar, por la forma de ejercer la actividad comercial: los árabes se dedican a la producción y venta, en tanto que los coreanos; fuera de producir y vender importan ropa desde Corea, dado el bajo coste de las importaciones y aprovechando los contactos con familiares o socios connacionales.

También, se diferencian por la propiedad de los inmuebles donde se realiza la producción: los árabes son propietarios de las casas donde se ubican los talleres, y ellos las arriendan a los coreanos. Asimismo, y debido probablemente a causas de orden histórico y cultural, los árabes presentan una integración mucho mayor en la sociedad chilena. Los coreanos prácticamente no establecen ni mantienen relaciones con la comunidad nacional, salvo con los trabajadores que emplean. También, cada colonia participa en organizaciones gremiales distintas: los árabes en la Cámara de Comercios de Patronato, en tanto que los coreanos en la Cámara Coreana de Comercio. Por último, como veremos más adelante, los coreanos se han hecho tristemente famosos por las pésimas condiciones en que mantienen a sus trabajadores.

Actualmente, entre los talleres-empresa que existen en el barrio se encuentra una amplia

⁷ La concentración de la colonia árabe en el barrio de Patronato se produce por la continua llegada de familiares de los primeros inmigrantes, generalmente comerciantes, provenientes fundamentalmente de los pueblos palestinos de Betyala y Belán. (Teófilo Juri, comerciante de Patronato, entrevista realizada por Beatriz Cueto y facilitada por la autora para la presente investigación)

⁸ La colonia árabe concentra el 60% de la producción de Patronato, la colonia coreana el 30%, el restante 10% pertenece a comerciantes chilenos. (Nelson González, dirigente gremial del sector, en entrevista realizada por Beatriz Cueto y facilitada por la autora para la presente investigación) Cada colonia participa en organizaciones gremiales distintas. Los árabes participan en la Cámara de Comercio de Patronato, en tanto que los coreanos en la Cámara Coreana de Comercio.

diversidad de situaciones: talleres que desarrollan el proceso productivo completo o sólo una parte del mismo, salones de venta, talleres y salones de venta, salones de venta que ocultan el taller productivo, presentándose sólo como comercio, etc.. Muchos de éstos funcionan clandestina o semiclandestinamente, lo que hace que sea sumamente complejo determinar con exactitud su cantidad, así como el número de obreros que emplean. Según lo señalado por un dirigente gremial de Patronato⁹, entre pequeñas y medianas empresas existirían unos 1.400 establecimientos formales dedicados a la fabricación para la venta directa así como para conocidas marcas de ropa nacional (Cheldiz, FOX, Marie Clere, Alex) y para los grandes centros comerciales (Fallabella, Almacenes París, Ripley, Tricot). A ellos se sumarían unos 1.000 locales comerciales. Pero estas cifras no incluirían la cantidad indeterminable de talleres y microempresas clandestinas.

La misma fuente señala que en los momentos de mayor auge de la producción del barrio se llegaron a emplear en forma directa unas 35.000 personas, a lo cual se habían sumado otras 75.000 que trabajaban en su domicilio de manera informal.

Otra fuente que estima el número de talleres- empresas de Patronato es el estudio realizado por Román (1996). En éste se calcula entre 740 y 1.080 este tipo de talleres; sin embargo, la investigación no abarca la totalidad de la zona que conforma el barrio. Por ello esta autora, a partir de la proyección de sus cálculos con los que constituyeron la base del empadronamiento de empleadores efectuado por la Inspección del Trabajo para el Programa de Fiscalización de Empresas de la Confección en Patronato, estima que existirían unas 1.279 empresas-taller en el conjunto del barrio. A partir de la estimación del tamaño de los establecimientos según número de trabajadores promedio (20.7 personas), Román calcula que en el barrio se emplearían unos 15.310 trabajadores, de los cuales el 85% serían mujeres¹⁰.

Las condiciones de trabajo en las empresas-talleres del barrio son *decimonónicas*. Muy probablemente son los trabajadores en peores condiciones del sector textil, pero también del conjunto de las actividades productivas del país, concentrando todas las características que definen el empleo precario: inestabilidad, ausencia de protección, inseguridad y vulnerabilidad social y económica (véase capítulo 1). Así, sus condiciones laborales se caracterizan por:

- 1) jornadas laborales prolongadas: superan con frecuencia las 12 a 14 horas y más en períodos de alta demanda. Por las horas extras realizadas no se paga el recargo extraordinario¹¹;

⁹ Cifras estimadas por Nelson González, dirigente gremial del sector (en entrevista realizada por Beatriz Cueto y facilitada por la autora para la presente investigación).

¹⁰ El cálculo de Román (1996) sobre los ocupados en el barrio de Patronato se ha estimado a partir de 740 talleres-empresa. Pero si se toma como referencia los talleres empresas estimados por el ya mencionado Programa de Fiscalización de Empresas de la Confección (1.297 talleres-empresa) y el promedio de 20.7 trabajadores por unidad productiva estimado por Román (20.7), el total de ocupados en el barrio se eleva a 26.475 trabajadores. El promedio de trabajadoras por taller es alrededor de 20 entre hombres y mujeres debido a que el Código de Trabajo establece ese número como el mínimo para que sea obligatorio para el empleador instalar una sala cuna o pagar su coste a las mujeres con hijos. Si bien en Patronato la gran mayoría de trabajadores son mujeres, los talleres procuran contratar a menos de veinte mujeres.

¹¹ El Código del Trabajo no estipula el recargo del 50% para las horas extras en el caso de los contratos “a trato”.

- 2) contratos laborales mayoritariamente a trato o a plazo fijo: las condiciones de éstos (duración, horario, etc.) así como el tarifado es establecido unilateralmente por el empleador, y con frecuencia es incumplido;
- 3) alta inestabilidad laboral: dada por los tipos de contrato predominantes y por la estacionalidad de la producción,
- 4) alta intensidad del trabajo: ocasionada por el tipo de organización del trabajo y forma de pago, el único descanso a lo largo de la jornada son entre 30 y 60 minutos para comer;
- 5) bajos e irregulares ingresos debido a las fluctuaciones de la producción y al bajo precio estipulado por operación o prenda;
- 6) férreo control y disciplina laboral: las trabajadoras no sólo son controladas por supervisores durante el transcurso de la jornada laboral, sino que también por guardias de seguridad que las registran a la salida del trabajo;
- 7) malas condiciones de higiene y salud: los espacios donde se desarrolla la actividad productiva son pequeños con escasa luminosidad y ventilación y generalmente no cuentan con comedores, son frecuentes las enfermedades nerviosas asociadas a la alta intensidad del ritmo laboral;
- 8) desprotección legal: no se hacen fiscalizaciones periódicas a no ser que medie una denuncia ante la Inspección del Trabajo; el propio Código del Trabajo legaliza y posibilita varias de las condiciones antes señaladas (tipos de contratos, organización del trabajo, salarios, etc.)

A estas condiciones se suman las relaciones laborales que lindan en el despotismo. Numerosos estudios y testimonios recogidos en el marco de esta investigación indican que la arbitrariedad en la conducta de los empresarios es la norma, así como las permanentes persecuciones y acciones antisindicales para evitar la organización de las trabajadoras. Estas laboran en un estado de continua amenaza y tensión. Existen denuncias de agresiones verbales e incluso físicas a las trabajadoras de parte de los empresarios (particularmente de los coreanos), sin embargo, el número de denuncias formales no es muy elevado dado el temor a perder la fuente laboral, que por precaria que sea, es la única disponible¹². Como hemos señalado, en el año 1994 la Inspección del Trabajo realizó una fiscalización en el barrio. Cubrió 104 empleadores de los cuales el 62% fue multado por alguna infracción al Código del Trabajo.

Dada la alta fragmentación de las unidades productivas y la altísima precariedad laboral en Patronato, los talleres se caracterizan por una muy baja actividad sindical. El año 1994 un grupo de dirigentas de la CONTEXTIL impulsaron, con financiación extranjera, la constitución de un comedor para las trabajadoras del barrio. Al carecer de un lugar específico para comer en los talleres, frecuentemente lo hacen en el mismo puesto de trabajo o en la acera frente a la empresa donde trabajan. Nació así el Comedor Cogedor para la Mujer Trabajadora, que en términos legales es una corporación sin fines de lucro. A éste concurren diariamente entre 50 y 70 mujeres. El proyecto, fuera de brindar un espacio e infraestructura básica para que las trabajadoras coman (ellas llevan sus alimentos), contempla actividades de ocio y formación, así como orientación en temas legales, psicológicos, sexuales y laborales.

¹² Durante la realización del catastro de empresas para el estudio de Román (1996) se detectó la tendencia a la concentración de los talleres en edificios con guardias de seguridad en la entrada. La autora explica ello en la necesidad de ocupar los espacios en locales de venta al público y/o en una estrategia empresarial para aumentar

Entre los años 1995 y 1996 se da un paso más en la organización de las trabajadoras del barrio y se forma un sindicato interempresa, en gran parte gracias a la acción de difusión y concienciación efectuada por el Comedor Acogedor. Debido a que este tipo de sindicato en los hechos ve impedida la posibilidad de negociar colectivamente, su accionar se centra en la difusión de las normas laborales entre las trabajadoras del sector, así como en campañas de sensibilización de la opinión pública respecto de las condiciones que se dan en los talleres de Patronato. También han participado activamente en las campañas de fiscalización realizadas en el barrio por la Inspección del Trabajo. El sindicato interempresa cuenta con unas 110 afiliadas (SIIPCM), cifra bastante baja considerando las estimaciones de trabajadores en el barrio.

A parte del sindicato interempresa existían, en 1996, 23 sindicatos más en el municipio de Recoleta (Dirección del Trabajo, citado por Román, 1996:48) al que pertenece Patronato. En total, se encontraban afilados 798 trabajadores. No obstante, su funcionamiento es irregular y discontinuo.

2. LAS ESTRATEGIAS DE FLEXIBILIZACION LABORAL

El contexto económico mundial dado en la década de los setenta, así como las políticas económicas neoliberales aplicadas en Chile, también desde entonces, generaron un nuevo escenario para los diversos actores económicos. Particularmente, el sector industrial se vio enfrentado a la necesidad de *adaptar* su funcionamiento productivo, comercial, organizacional y, sobre todo, el uso del factor trabajo. Las acciones emprendidas han otorgado un nuevo perfil al sector, modificando, en buena parte, su estructura y generando un mercado laboral con nuevas características en su funcionamiento. Las medidas de flexibilización han sido las herramientas de las que progresivamente se han dotado los empresarios (o les ha dotado el Estado a través de la legislación laboral) para adecuar el funcionamiento de sus empresas al nuevo modelo económico.

En la segunda parte del capítulo anterior hemos dado cuenta del impacto general que el nuevo modelo económico aplicado tuvo en el sector textil, particularizando en su incidencia en aspectos tales como la estructura y composición del empleo y los salarios. En el presente capítulo nos adentraremos en la tendencia observada en materia de estrategias de flexibilización en el sector textil, es decir en las medidas concretas que hicieron posible la transformación del sector.¹³ Así, a través del análisis de información recogida en el trabajo de campo, más estudios afines realizados por diversos autores, nuestro objetivo es perfilar el carácter de los cambios que se han producido en el sector.

Si bien las estrategias emprendidas por los empresarios de las industria textiles y de confección tienen el denominador común de la flexibilización, en cada caso presentan aspectos distinguibles, como se

control de los trabajadores.

¹³ No es nuestro objetivo determinar la magnitud de los fenómenos ligados a la flexibilización laboral en el sector textil en términos cuantitativos, cuestión que desbordaría las posibilidades de la investigación. Entre los estudios que han intentado cuantificar éstos se pueden consultar, entre otros, Reinecke (1997), Aninat (1986), Díaz, Medel y Schläen (1996), Díaz y Schläen (1994), Díaz y Yáñez (1998), Dirección del Trabajo (1996), Latorre y Arraya (1996), Montero (1996), Frías (1994), Román (1996), Selamé (1996).

veremos a continuación. Las modificaciones introducidas muestran también cambios importantes tanto en la cultura laboral (relaciones laborales, conducta de los actores), un fuerte impacto en la situación socioeconómica de los trabajadores y transformación de formas de articulación social, aspectos que serán profundizados en el siguiente capítulo.

2.1 Flexibilidad Cuantitativa

La flexibilidad cuantitativa, como indicáramos en el capítulo 1, cuyo objetivo es la adecuación del volumen de la mano de obra a las necesidades productivas de la empresa. Comprende, por una parte, la flexibilización cuantitativa externa que pretende, a través del control del mercado laboral externo, adaptar la cantidad de la mano de obra a la fluctuación del volumen de producción. Por otra parte, la flexibilidad cuantitativa interna se refiere a las medidas que con el mismo fin afectan al mercado interno de trabajo. De este tipo de flexibilización se derivan las mayores transformaciones del sector económico en estudio.

2.1.1 La flexibilización cuantitativa externa

Cuantitativamente, como hemos analizado en el capítulo 5, la cantidad de mano de obra en el sector textil ha disminuido progresivamente en los últimos veinte años. Esta expulsión de fuerza de trabajo ha sido favorecida en forma determinante por las facilidades otorgadas para ello por el Código Laboral chileno. En este sentido, el Código introdujo importantes modificaciones en aspectos como la contratación y el despido de trabajadores (ampliación de causas), los tipos de contrato (contratos temporales) y las condiciones estipuladas para éstos (pago de indemnizaciones) (véase capítulo 4).

a) los tipos de contrato

En ambos subsectores (textil y confección), los tipos de contratos predominantes responden a las características y necesidades de las estructuras productivas de los mismos.

En el caso del subsector textil los contratos más generalizados son los indefinidos. A priori, ello parece contradictorio con la tendencia generalizada a establecer contratos “a trato” y a plazo fijo, a fin de otorgar mayor disponibilidad a los empresarios sobre la fuerza de trabajo. Sin embargo, este último tipo de contrato no es *necesario* en este caso, dado que los indefinidos no son precisamente un elemento de rigidez del mercado laboral chileno. El artículo N° 161 del Código Laboral contempla el despido “por necesidades de la empresa”, con el pago de indemnización de un mes por año y con un tope máximo de 11 años. Esta es una de las fuentes que permite mayor flexibilidad en el uso de la mano de obra puesto que la amplitud de esta causal de despido, en los hechos, otorga un margen casi total para el despido.

Esta cuestión se refuerza con el hecho que los sueldos en el sector textil son más bajos que el promedio industrial, y uno de los más bajos del mercado laboral en su conjunto, por lo que el pago de la indemnización contemplada en la normativa laboral, no supone un *desincentivo* de peso para los empresarios a la hora de evaluar el despido de personal.

También cabe considerar que en el mercado laboral se ha producido una gran rotación de mano de obra renovándose su contingente en los últimos veinticinco años de forma importante. Esto implica que los trabajadores que quedan en las empresas del sector no poseen gran cantidad de años de antigüedad por lo que las indemnizaciones que se pagan en caso de despido no son elevadas. Es decir, que este tipo de contratos otorgan a los empresarios, por una parte flexibilidad y, por otra, la estabilidad necesaria para una mano de obra que requiere un nivel de cualificación medio.

En el caso del subsector confección, el tipo de contrato predominante es a plazo fijo, cuyo término no da derecho a indemnización. En este caso, es el contrato más *idóneo*, por varias razones. En primer lugar, por la gran fluctuación de mano de obra requerida debido al carácter estacional de la producción.¹⁴ En segundo término, la baja cualificación de la mano de obra necesaria para este trabajo hacen que la alta rotación laboral presente en el subsector no perjudique la producción.

A ello se une la actual abundancia de fuerza de trabajo disponible, lo que hace que no sea difícil para los empresarios encontrar trabajadores según las necesidades que demande la producción. Por último, el hecho de que la finalización de este tipo de contrato no lleve aparejado el pago de indemnización, hace que los trabajadores sean despedidos y recontratados (generalmente antes de que termine un año de contrato), como de hecho sucede, sin coste alguno para el empleador. Pero el ahorro derivado de la utilización de este tipo de contrato no es sólo por concepto de indemnización, sino también por bonificaciones y gratificaciones, antigüedad, vacaciones pagadas y, sobre todo, reajuste salarial anual.

A pesar de la alta precariedad de las condiciones de contratación en el subsector confección, si suelen formalizarse los contratos laborales incluso en los pequeños talleres, no obstante la precariedad contractual presente.¹⁵ Pero tanto las condiciones de éstos como otros aspectos concernientes al mismo estipulados por el Código Laboral, son usualmente incumplidos. En el estudio anteriormente citado de Román sobre las condiciones laborales de trabajadoras de la confección, se indican entre las transgresiones más frecuentes: la no firma de los contratos en los plazos establecidos por la ley, sino que varios meses después del inicio de la relación laboral, la privación al trabajador de la copia del contrato, la estipulación de la remuneración por el salario mínimo y no por el salario real, el no respeto a las funciones laborales indicadas en el contrato, ni al horario de trabajo, ni a las vacaciones, etc..

b) edades de entrada y salida del mercado laboral

Como hemos reiterado, los distintos períodos de crisis económica han provocado la expulsión de mano de obra de las empresas del sector. Estos despidos, dependiendo del nivel de la crisis y del grado de su impacto en cada empresa, han afectado a más o a menos personas. Ello se ha visto *favorecido* por la

¹⁴ La producción de vestuario varía notablemente en el curso del año. El período de producción alta se registra en períodos previos a los cambios de temporada (abril, mayo septiembre), al inicio del año escolar (marzo) y en navidades (diciembre), el período de baja producción se registra en los meses de febrero, junio, julio y agosto; por último, se encuentran los meses de producción media: octubre y noviembre.

¹⁵ El Programa de Fiscalización del barrio de Patronato realizado a fines del año 1996, demostró que sólo el 3,7% de los trabajadores de las empresas fiscalizadas no tenían contrato. (Dirección del Trabajo, 1996)

flexibilización de la salida de la fuerza de trabajo del mercado laboral debido a que se han rebajado las edades mínimas de jubilación de los trabajadores.

En el sector textil durante la década de los setenta y principio de los ochenta los despidos masivos¹⁶ fueron los más recurrentes. A partir de la década de los noventa los despidos han sido menos numerosos en términos de la cantidad de trabajadores que son despedidos por vez.

En el caso de algunas medianas y grandes empresas textiles se ha recurrido a cierres escalonados y programados. Estos han supuesto el despido por etapas de los trabajadores de la empresa. En una primera etapa se han ofrecido indemnizaciones, programas de jubilación anticipada y reconversión laboral a los trabajadores que se retiren voluntariamente de la empresa. Luego se ha procedido a cerrar ya sea por secciones o por grupos de trabajadores, ofreciendo también distintos planes de jubilación.

c) externalización y subcontratación

La externalización, si bien es una estrategia empresarial ampliamente extendida en todo los sectores industriales, en el textil es por excelencia la herramienta más utilizada para ajustar el volumen de fuerza de trabajo a las necesidades de la demanda. Pero también ha sido clave para la flexibilización de los costes laborales y para la diversificación de la producción puesto que, por ejemplo, a una empresa le permite aceptar pedidos para los que no cuenta ni maquinaria ni personal calificado.

En el subsector textil, la forma de externalización más frecuente ha sido a través de la subcontratación de servicios que no tienen que ver directamente con la producción, como son aseo, jardinería, vigilancia, carga y descarga de materiales, comedores. Ello se debe a que la especificidad del proceso productivo no facilita su división.

En las industrias de confección si se han externalizado partes de la cadena productiva a talleres o a trabajadores a domicilio.¹⁷ Derivado de esto se ha producido la multiplicación de talleres especializados en determinadas operaciones específicas, ya sea porque éstos cuentan con mano de obra experta en esas operaciones, porque poseen máquinas especiales o por ambas cuestiones. El uso de esta estrategia ha potenciado la fragmentación productiva del subsector.

Dada la importancia de la externalización en el sector textil y, sobre todo en las transformaciones que su uso ha ocasionado, este aspecto lo analizaremos con detenimiento en un siguiente apartado.

2.1.2 La flexibilización cuantitativa interna

¹⁶ A partir del golpe militar de 1973 fuera de los despidos masivos hubo despidos selectivos que afectaron sobre todo a los dirigentes sindicales.

¹⁷ La forma que toma la subcontratación en la confección modifica también la organización de la producción en la fábrica ya que implica un cambio fundamental en la cadena productiva. Desde esta perspectiva también es una forma de flexibilización cualitativa.

En cuanto a la flexibilidad cuantitativa interna, las medidas más frecuentes adoptadas por las empresas del sector textil son: los despidos temporales, los cambios en la jornada laboral, la realización de horas extras y los turnos de trabajos.

a) los despidos temporales

Los despidos temporales fueron una de las primeras prácticas utilizada para la flexibilización del mercado interno de trabajo, particularmente en las grandes y medianas empresas textiles. La suspensión de los contratos se dio en el marco de las críticas coyunturas económicas de los años 1975, 1979 y luego 1982-1983. Muchas empresas optaron por cerrar transitoriamente como medida para evitar la quiebra definitiva. La reanudación de faenas supuso cambios relativos a la cantidad de trabajadores como a las condiciones de los nuevos contratos. El volumen de la nueva plantilla fue menor, quedando compuesta por antiguos y nuevos trabajadores. En el caso de los primeros la reconstratación se hizo desconociendo la antigüedad y eliminándose una serie de beneficios. Para todos los salarios fueron inferiores.

Es decir, los despidos temporales fueron doblemente favorables para los empresarios, por una parte, salvaron a las empresas del cierre definitivo y, por otra, les permitieron un nuevo punto de partida, ciertamente en mejores condiciones, para reiniciar sus actividades en el nuevo contexto económico. Por su parte, los trabajadores sufrieron un doble perjuicio. Se quedaron sin medios de subsistencia familiar por unos meses, con el brusco deterioro de las condiciones de vida que ello significa y, los que lograron recuperar su fuente laboral, lo hicieron en peores condiciones de las que tenían, lo que en definitiva implicó un retroceso en su calidad de vida.

b) la jornada laboral, las horas extras y los turnos de trabajo

Otra práctica de flexibilidad cualitativa interna es la adecuación de la jornada laboral, cuestión especialmente sensible en un sector como el textil, marcado por el carácter estacional de la producción.

En el caso del subsector confección, en el que la variabilidad de la demanda es más acentuada aún que en las industrias textiles, en algunas empresas la jornada de trabajo se reduce a la mitad (así como el sueldo) en temporada de baja producción. En época de alta producción, o de grandes pedidos, es muy generalizada la realización de horas extras. Al respecto, cabe acotar que la legislación laboral chilena autoriza la realización de un máximo de dos horas extras diarias con un recargo del 50% de la hora de trabajo.

Pero este recargo no rige para los trabajadores con contrato “a trato”, una de las formas más extendidas en este subsector. Asimismo, el máximo legal de horas extras suele ser incumplido, sobre todo en los pequeños talleres donde las posibilidades de fiscalización son mínimas.

También hay que subrayar que los propios trabajadores se ven conminados por sus circunstancias personales a realizar voluntariamente horas extras más allá del máximo legal y fuera de contrato, por el incremento salarial que les supone. Estas horas no son contabilizadas en la nómina, con lo cual el

empleador es nuevamente doblemente favorecido puesto que no sólo obtiene una mayor producción, sino que además se ahorra las imposiciones que corresponderían a las horas extras legales de un contrato a plazo fijo.

En el caso de las industrias textiles, suelen respetarse las 48 horas semanales de trabajo contempladas por la legislación, y en algunos casos, dependiendo de la demanda, las dos horas extras legales. En estas industrias la adecuación de la jornada laboral se realiza más bien a través de los turnos de trabajo. En la segunda mitad de los años ochenta el sistema de producción, particularmente de las grandes y medianas empresas del subsector, solía ser continuo. Es decir, en función del mejor aprovechamiento de las máquinas y de la infraestructura se estableció el 4º turno de trabajo (nocturno). Sin embargo, dada la disminución de la demanda en los años noventa y el paulatino encarecimiento de los costes laborales debido a las condiciones que los trabajadores que realizaban éstos turnos fueron obteniendo por las presiones sindicales, muchas empresas optaron por suprimir el 4º turno, con el consecuente despido de trabajadores.

2.2 Flexibilidad Cualitativa

La flexibilidad cualitativa se refiere a la adaptación de la organización de la producción y el trabajo a las nuevas exigencias de mercado.¹⁸

a) la organización de la producción

En términos de la organización de la producción en el subsector textil, un importante cambio ha sido la eliminación de los stocks de productos como de materias primas. La producción, por tanto, se realiza en función de los pedidos que la fábrica recibe. En términos técnicos es la forma de producción conocida como “justo a tiempo”. Esta permite abaratar costes por concepto de almacenamiento y evita pérdidas por desuso de determinados productos sensibles a los cambios de la demanda, cuestión particularmente relevante en la fabricación de telas utilizada para la confección de ropa, la cual en corto tiempo puede quedar en desuso debido a los cambios de moda.

Otra transformación importante ha sido la compra de determinados insumos en vez de su elaboración en la fábrica como antaño, lo que ha transformado la tradicional integración vertical de las grandes y medianas empresas textiles chilenas. Es así como ahora en estas industrias es frecuente que se importen hilos o telas y que se proceda a añadirle algún tratamiento menor (como teñido o estampado), colocándose luego la marca de la empresa. En el caso de la confección, en las medianas empresas también se importan telas o incluso ropa que se reetiqueta.

En el caso de las industrias de la confección se ha producido un cambio fundamental en la organización de la producción dado, fundamentalmente, por la subdivisión del proceso productivo. Esta transformación junto con la externalización y la subcontratación son elementos que han configurado una

¹⁸Pero, como es sabido, la organización del trabajo también responde a determinadas opciones empresariales. (Véase capítulo 1)

nueva cadena productiva entre las empresas, como particularizaremos más adelante.

b) la organización del trabajo

En cuanto a la organización del trabajo, en la industria textil no se observan cambios radicales. Algunas de las modificaciones habidas están asociadas a la automatización de procesos, pero como hemos subrayado, ello se ha dado en un pequeño grupo de empresas (las grandes).

Asimismo, se observa una tendencia cada vez mayor a la polivalencia de los trabajadores. Estos deben asumir más funciones de las que establece la categoría estipulada en los contratos de trabajo. Cuestión de lo que se han derivado múltiples problemas con los contratos debido a las categorías especificadas en estos.

Otros autores tampoco han detectado evidencias significativas respecto a la introducción de formas de organización del trabajo típicas de la producción flexible como los grupos de trabajo. Reinecke en su estudio en empresas textiles chilenas observó la implantación de estos grupos en algunas unidades productivas, pero las características de éstos no coincidían con las señaladas por la literatura especializada. Los grupos de trabajo detectados poseían relaciones verticales, autoritarias, estando ausente la autonomía del trabajador. Por ello este autor se refiere a ellos como “módulos de trabajo neotayloristas” (1997:44).

En el caso de la confección los cambios en la organización del trabajo son mucho más palpables. El principal se deriva de la extensión del trabajo “a la rueda” en reemplazo del “por obra completa”. Este implica que cada trabajador se especialice en una operación del proceso productivo, lo que hasta cierto punto los hace menos flexibles puesto que su inexperiencia en otras operaciones permite que en caso de falta de un determinado operario éste no pueda ser reemplazado con facilidad.

Asimismo, el trabajo “por obra completa” requiere un nivel de cualificación superior puesto que se deben controlar varias máquinas y/u operaciones. Sin embargo, el uso del trabajo “a la rueda” permite, precisamente, recurrir a mano de obra menos cualificada y, por ende, más barata, más manejable y, sobre todo, más productiva dada la competitividad que se produce entre los trabajadores. La ganancia obtenida con este tipo de mano de obra, a pesar de la alta rotación que presenta, es superior a la que produciría el uso de una fuerza de trabajo de mayor cualificación. De ahí que sea la opción de los empresarios de la confección.

La forma de trabajo “a la rueda” tiene una serie de consecuencias sobre los trabajadores. En primer lugar, incrementa la intensidad en el trabajo dado la aceleración del ritmo laboral que implica. Ello, a su vez, es una fuente potencial de conflicto entre los trabajadores debido a la dependencia entre una fase productiva y otra. Pero también es causa de múltiples enfermedades, sobre todo nerviosas, producto del desgaste físico y psíquico que conlleva.

Por otra parte, es una forma de controlar la productividad y el ritmo de trabajo de las trabajadoras

así como su sometimiento a las normas laborales. En relación a esto, un papel destacado juega el o la Jefe(a) de taller que distribuye el trabajo diario, puesto que de su discrecionalidad depende tanto la cantidad de trabajo que cada quién realizará así como el tipo de éste (a mayor complejidad por operación aumenta el tarifado). De ahí que las relaciones laborales y personales que se mantengan con este(a) empleado(a) de nivel superior puedan ser determinantes para, por ejemplo, el salario de un trabajador. En este sentido, este(a) jefe(a) es asimilable a la labor desarrollada por los cronometradores típicamente tayloristas.

La exigencia de polivalencia es también es cada vez más frecuente entre los trabajadores de la confección. Dada la mayor indefensión de los trabajadores de las pequeñas empresas de la confección donde generalmente no hay sindicatos, los empresarios obligan a estos a realizar labores que no están contempladas en sus contratos. Una muestra del uso de ésta se encuentra en el estudio efectuado por Román en el barrio de Patronato: el 36,7% de las trabajadoras encuestadas señaló que debían realizar otras labores, a parte de las productivas, tales como sacar la basura, hacer el aseo del taller y de los servicios, limpiar vidrios y hacer recados. (1996:46) En el mismo sentido se refirieron trabajadoras entrevistadas para nuestra investigación: servirle café a la esposa del dueño del taller y a sus amistades, hacerle pequeñas compras y modelar los nuevos diseños eran parte de sus funciones, ciertamente no estipuladas en su contrato de trabajo. (T4PCM, T5PCM)

c) la gestión

En el sector se aprecia la convivencia de formas de gestión empresarial tradicionales con gestiones de tipo “modero”. Sin embargo, éstas últimas son las menos.

Las pequeñas empresas del subsector textil conservan su carácter familiar tanto en relación a la propiedad como a la gestión de las mismas. Sin embargo, se observa una tendencia, particularmente en las medianas y grandes empresas, a *profesionalizar* la gestión a través de la implantación de gerencias de administración. Los nuevos gerentes son los encargados de, entre otras materias, sostener las relaciones con los representantes de los trabajadores. Ello ha cambiado, en buena medida, el tipo de relaciones “paternalistas” dadas en las empresas tradicionales donde el trato entre los dueños de la empresa y los trabajadores (o sus representantes) es directo. De esta forma, se han generado nuevas formas de control de la fuerza de trabajo.

En las empresas de la confección, donde predominan las pequeñas y medianas, éstas siguen conservando su carácter familiar. En el caso de los talleres que tienen unidad productiva y de ventas es común que el dueño se encargue de la gestión administrativa y del trato con los trabajadores productivos y que su esposa u otro familiar cercano sea la responsable de la sección de ventas y de las relaciones con las vendedoras.

d) la tecnología, la capacitación y la recualificación

Durante la década de los noventa se ha asistido, de manera heterogenia, a un proceso de mayor

inversión en bienes de capital que en tecnología intensiva en mano de obra. Ello ha dado origen a cambios tecnológicos, más patentes en las grandes empresas del subsector del textil, y que se han expresado, por ejemplo, en el aumento de telares a cargo de un trabajador. La función de éste ha cambiado de productor directo a la de reponedor de insumos y controlador de proceso. Es decir, se observa una disminución del trabajo manual en favor del aumento de las tareas que exigen un mayor grado de trabajo intelectual. (Reinecke,1997) Pero, reiteramos que esta es una tendencia observada en un número minoritario de empresas.

En el subsector de la confección los cambios tecnológicos son menos perceptibles aún. Allí, dado el bajo coste de la fuerza de trabajo, se privilegia el uso de tecnología intensiva en mano de obra. Producto de ello, la división del trabajo en estas empresas no presenta cambios trascendentales, dada la dependencia de ésta del nivel tecnológico de la empresa.

En tanto la modernización global del sector textil se restringe a determinados núcleos de empresas (las grandes -y algunas medianas- empresas textiles y de confección) difícilmente se puede hablar de un proceso generalizado de recualificación de la mano de obra. Es más, de la información recogida en el curso de la investigación, se desprende que a pesar de la incorporación de nueva maquinaria a la empresa, esta no ha implicado un aumento en la cualificación de los trabajadores. Es común, según los entrevistados, que los empresarios no transfieran todos los conocimientos técnicos necesarios para el funcionamiento de la nueva maquinaria. En varias empresas se observa una *reserva* de parte de los empresarios frente a estos conocimientos. En este sentido, los empresarios no entregan a los trabajadores todo el poder sobre la nueva tecnología y prefieren guardarse para sí parte del saber. Y ello a pesar de que eso les signifique, por ejemplo, tener que contratar un técnico externo en la eventualidad de avería.(S9FGTH)

Asimismo, en pocas empresas se observa una política de capacitación específica. Los subsidios estatales disponibles para tal efecto, como lo es la franquicia del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) son escasamente aprovechados. Si bien esta situación varía según el tamaño de la empresa, predomina la tradicional creencia de que la mejor capacitación es “a pie de la máquina”. Por lo tanto, son los propios compañeros de trabajo quienes se encargan de la capacitación de los nuevos, con el consiguiente ahorro para el empleador por concepto de formación.

No obstante, los cambios tecnológicos presentes tienden a posibilitar la diversificación de la producción, es decir, que las empresas tengan la capacidad de elaborar productos de acuerdo a las exigencias que les plantea la demanda. Por último, hemos observado que en muchas empresas, sobre todo pequeñas, la incorporación de una nueva máquina no significa en ningún caso el desechar la más obsoleta (particularmente la de tipo industrial que sirve para el tejido de punto), ni menos que la renovación técnica afecte al conjunto de la utilizada. En este sentido, se produce una prolongada convivencia entre una y otra, y se hace un uso selectivo de ella, es decir, se utiliza una u otra según las especificidades de lo que se requiera producir.

Ligado al tema de la capacitación se encuentra el de la recualificación de los trabajadores. Al

respecto, la legislación laboral ha permitido que determinadas categorías de obreros pasaran a la de empleados. En algunas empresas ello se ha hecho efectivo, sobre todo en las medianas y grandes empresas del subsector textil, pero no para todos los trabajadores de una misma categoría, sino en forma dirigida. Tampoco se ha vinculado a un cambio en las funciones ni en el salario de los trabajadores. Se presentan así situaciones en que dos trabajadores que realizan el mismo trabajo, incluso uno al lado del otro, reciben la misma remuneración pero tienen distintas categorías. Esto indica que el cambio de categorías no necesariamente responde a una recualificación del trabajador, sino que más bien es usada como una estrategia empresarial que pretende establecer diferencias entre ellos.

En Chile, ambas categorías contienen fuertes cargas simbólicas, denotando diferentes estatus profesionales: el “obrero” tiene una connotación de clara inferioridad frente al “empleado”, asociado a un trabajador de clase media. Tradicionalmente obreros y empleados han poseído sus propios sindicatos, presentando los primeros niveles de conflictividad superiores a los segundos. De ahí que la diferenciación entre ambos sea especialmente útil para el empresario para agudizar las divisiones entre el movimiento sindical en el interior de una empresa. Es por ello que los empresarios establecen medidas que distingan a unos de otros, entre éstas están los sueldos, distinta ropa de trabajo, comedores o secciones de éstos diferenciados, servicios separados, etc..

e) los recursos humanos y las políticas de cooperación

Diversos estudios efectuados en el sector textil, (Reinecke,1997, Montero, 1996) así como las entrevistas realizadas en el curso del presente estudio, evidencian pocos cambios relacionados con las políticas de recursos humanos. Gerencias de Recursos Humanos prácticamente no existen en ningún tipo de empresas del sector, permanecen los tradicionales Departamentos de Personal ligados a las gerencias generales. En el caso de una de las entrevistas realizadas existía una asistente social que se ocupaba de los “problemas sociales” de los trabajadores. (E5GTH)

Lo que si se ha observado, principalmente en las medianas y grandes empresas del sector, son políticas de cooperación materializadas en diversas estrategias conducentes a aumentar la motivación en el trabajo y a elevar la identificación de los trabajadores con los objetivos de la empresa. Con este fin se organizan actividades de tipo lúdico-festivas, como paseos de fin de año, comidas de celebración del aniversario de la empresa, fiestas de navidad con los hijos de los trabajadores, entre otras.

En este sentido no se observa un cambio en el nivel de participación de los trabajadores, propio del planteamiento del modelo de la especialización flexible. La participación sigue siendo reducida al ámbito productivo y vedada a ámbitos relacionados con la planificación de la producción.

2.3 Flexibilidad de costes laborales

La flexibilidad de costes laborales se refiere a las medidas destinadas a disminuir, como su nombre lo indica, los costes laborales, tanto salariales como no salariales. Estas medidas pueden afectar al conjunto del mercado laboral, atendiendo a la evolución de los indicadores macroeconómicos (flexibilidad

de costes laborales macroeconómica). Como hemos apreciado en el capítulo 5, la evolución general de los salarios del sector textil ha estado condicionada a la evolución general de la economía. Al estar prohibida en Chile la negociación colectiva por actividad económica la fijación de los salarios es determinada en cada empresa según criterios de mercado.

Pero los costes laborales de la empresa también pueden reducirse a partir de decisiones particulares de cada empresa, entendiendo que ellas se enmarcan en una estrategia global en ese sentido (flexibilidad costes laborales microeconómica). En las empresas del sector textil constatamos la presencia de al menos tres tipos de medidas que han sido utilizadas para reducir los costes laborales: la recomposición de los salarios, la normativa sobre despido y la división del establecimiento en varias razones sociales.¹⁹

a) la composición de los salarios

La derogación del Tarifado Unico Textil en 1978 ha sido la principal fuente que ha posibilitado flexibilidad salarial microeconómica en el sector textil. Este estipulaba los salarios mínimos para las profesiones del sector (superior al salario mínimo general) así como las tarifas por oficio o función productiva (véase capítulo 5). Eliminado el tarifado nacional y los salarios fijos (reajustables en negociación), se produce un cambio en la composición de los salarios de los trabajadores del sector.

En el caso del subsector textil el salario ha pasado a constituirse por un salario base, estimado según *precio de mercado*, más bonos por producción, determinados por la dirección de la empresa en negociación con los sindicatos, en caso de ser posible ésta. Los bonos son de carácter individual o colectivo, dependiendo del tipo de actividad productiva. Ello se debe a las características del trabajo en este subsector donde el ritmo de trabajo depende más de las máquinas que de los trabajadores. (Reinecke, 1997)

En las industrias de la confección la forma más extendida de remuneraciones es el salario “a trato” o “por pieza”. Esta también está compuesta por una parte fija y otra variable, pero en este caso la segunda constituye la mayor parte del salario. Bien es cierto que este tipo de pago no es propio de la reestructuración que se ha realizado en el sector, puesto que existía desde antes, pero las condiciones en que se realiza actualmente hacen de la misma un tipo de salario arbitrario y abusivo.

El carácter arbitrario se desprende de varios elementos. Por una parte, el precio de cada prenda, o más bien de cada operación realizada para una prenda, es estipulado unilateralmente por el empresario. Esta situación es común sobre todo en los pequeños y medianos talleres que carecen de capacidad de negociación colectiva, lo que no implica que en las grandes empresas de la confección que si negocian colectivamente sea un tema fútil.

Al momento de la firma del contrato de trabajo el empresario debería poner en conocimiento del

¹⁹ Otra medida fundamental para la reducción de los costes laborales ha sido la fragmentación productiva del sector, elemento que dada su importancia será analizado en forma independiente.

trabajador el precio de la tarifa, pero ello, como lo muestran diversas investigaciones, así como lo corroboran las entrevistas realizadas a trabajadores del subsector, fácilmente no ocurre, incluso el trabajador puede comenzar a producir sin tener conocimiento del precio de su trabajo. Por otra parte, el progresivo cambio de puestos de trabajo (o de operaciones), es decir, el uso de la polivalencia, suele ir en desmedro del salario, más aún cuando se asigna a los trabajadores a nuevas operaciones o a operaciones en las que no son especialistas y que, por tanto, su rendimiento es menor. En tercer lugar, como ya indicamos, la distribución del trabajo diario es realizada por las jefas de taller. Por lo tanto, el salario de un trabajador depende, en buena medida, de la discrecionalidad de ésta y de los favoritismos que tenga o no con una u otra persona. Así, esta forma es utilizada como de control de la producción y de la disciplina laboral.

Fuera de la arbitrariedad, el pago “a trato” se caracteriza por la alta variabilidad que presenta. Pero ello no sólo porque esté ligado directamente a la capacidad productiva del trabajador sino porque figura en estrecha dependencia de las fluctuaciones de la producción, la cual, a su vez, esta subordinada a la demanda, elementos ajenos a la productividad del trabajador. El Código Laboral estipula que de bajar la producción por debajo del mínimo legal, el salario debe estimarse a partir del promedio de los últimos tres meses, siempre y cuando la baja en la producción no sea por responsabilidad del trabajador. Pero esta norma suele ser incumplida.

Por tanto, esta forma de salario contiene dos características: intensificar el ritmo de trabajo y ser utilizado como mecanismo de control sobre el proceso de trabajo y coerción sobre los trabajadores. De esta forma la productividad se sostiene en la velocidad con que producen las trabajadoras, elemento por el cual se entiende su alto ritmo de trabajo. (Román, 1996)

Distintos autores han investigado la relación entre el pago “a trato” y el volumen de los salarios en el sector textil en Chile y en particular en las empresas de la confección. Román (1996), Díaz y Schläen (1994), Salamé (1996) concluyen que esta forma se traduce en un aumento de la intensidad del trabajo y de las horas trabajadas producto de la autoexplotación del obrero a pesar de lo cual los salarios se mantienen muy bajos. Otros autores, como Reinecke (1997), relativizan esta afirmación expresando que si bien es cierto que se produce una intensificación del trabajo, los salarios obtenidos tienden a ser superiores al de un trabajador con sueldo fijo.²⁰

Los estudios señalados así como los testimonios recogidos en el trabajo de campo, indican que comúnmente el pago “a trato”, el contrato de trabajo y las imposiciones se realiza por el salario mínimo y la parte variable del pago se hace sin documentación, es decir, “al negro”. La consecuencia inmediata de esto es el desamparo legal para el trabajador debido a que el empresario puede limitarse a reconocer sus obligaciones por la cifra registrada en la nómina, que es generalmente por el salario mínimo.

²⁰ Las investigaciones de todos los autores citados se han efectuado a partir de muestras limitadas del subsector confecciones, por lo que los resultados no son estadísticamente representativos del conjunto de las industrias dedicadas a la fabricación de ropa. Sin embargo, todos los autores llegan a conclusiones equivalentes frente a similares fenómenos (intensificación del trabajo, aceleración del ritmo de trabajo, bajos salarios, autoexplotación de trabajadores, arbitrariedad en la forma de pago, etc.), cuestión que si bien no permite la cuantificación de éstos, señala la tendencia actual que presentan los mismos. Estos elementos también son confirmados por las entrevistas desarrolladas en el marco de la presente investigación. Para más antecedentes sobre los montos de los salarios de las

Esta desprotección se da en casos tales como que el empresario rehusara pagar íntegramente el salario, problemas en caso de bajas médicas o indemnización por despido (en caso de tener contrato indefinido), entre otras. Asimismo, el pago “a trato” facilita que en las nóminas figure una cantidad menor al salario real, cuestión que, como se ha indicado, otorga beneficios al empresario, pero también, *en cierto modo*, al trabajador. Por una parte, el menor salario declarado redundaría en que el pago de impuestos e imposiciones se realice también por una cantidad inferior. Ello afecta directamente al ahorro en los fondos de pensiones y al pago del sistema de salud.

Respecto a esto último, cabe acotar que el sistema público de salud chileno contempla el copago para las personas que no son declaradas pobres o indigentes, por lo cual es más *beneficioso* para los propios trabajadores ser declarados como tales, en tanto que los sueldos que perciben prácticamente les imposibilitan acceder al sistema privado de salud. Una cuestión parecida sucede con el ahorro previsional. El modelo de pensiones implantado por el modelo neoliberal conlleva la obligatoriedad de la cotización en un sistema privado de ahorro²¹. El Estado otorga una Pensión Mínima (\$63.038 en 1999²²) a las personas jubiladas que poseyendo los años de cotización estipulados por la ley, no tengan un ahorro previsional suficiente. Pero “dado el porcentaje relativamente bajo de cotización y la imprevisibilidad de las rentabilidades de los fondos de pensión, un trabajador no tiene ninguna seguridad de lograr una pensión superior a la Pensión Mínima, aún pagando su cotización completa” (Reinecke, 1997:39). Por último, un salario inferior también otorga ventajas para la postulación al sistema de viviendas sociales (Servicio de Vivienda y Urbanismo).

Sin embargo, el pago a trato también puede tener efectos negativos para las empresas: puede disminuir la calidad de la producción por la velocidad con que se desarrolla el trabajo, desincentiva a los trabajadores frente a innovaciones en la organización de la producción porque cualquier cambio, en un principio, les afectará negativamente en términos salariales.

Respecto a los reajustes de las remuneraciones en el caso de la confección cabe acotar que lo que se reajusta anualmente es el salario mínimo (que puede corresponder al salario mínimo nacional o a un mínimo establecido por la empresa), pero lo que no se suele reajustar es el tarifado correspondiente a cada fase productiva y que, como señaláramos, es lo que conforma la mayor parte de la remuneración.

En el caso de algunas de las grandes empresas textiles reparten un porcentaje de sus utilidades con los trabajadores (en forma escalonada durante el año), pero también sobre la base del logro de determinadas metas en la producción

b) las condiciones de despido

trabajadoras a trato, véase Reinecke (1997).

²¹ El nuevo sistema de pensiones privado fue establecido en los primeros años de la década de los ochenta. A partir de entonces éste pasa a ser obligatorio para los trabajadores que se integraran al mercado laboral, y optativo para los trabajadores que ya estuvieran cotizando en el sistema público. (Véase capítulo 4)

²² El equivalente en pesetas de la Pensión Mínima es de 21.000 pesetas, aproximadamente.

Otra medida que ha flexibilizado los costes de las empresas ha sido las modificaciones en las normas de despido y, particularmente, en el pago de las indemnizaciones. Durante la década 1975-1985, el despido de trabajadores fue masivo. La cancelación de los contratos generalmente supuso el pago de indemnizaciones. Pero el pago de éstas se realizó en forma escalonada (en cuotas) sobre todo en el caso de las grandes y medianas empresas del sector. En las pequeñas (sobre todo de la confección), fue frecuente que el total de la cantidad a pagar se dividiera en cuotas y en especies, o se realizara íntegramente en especies (maquinaria, generalmente obsoleta). Ello potenció el fraccionamiento en el encadenamiento productivo.

c) la división de razones sociales

Como una forma de ahorrar costes laborales, diversas empresas del sector recurren también a la división legal de la empresa en varias razones sociales diferentes. Así, se dan casos que en una misma unidad productiva se encuentran trabajadores que haciendo la misma labor y estando sometidos al mismo organigrama y régimen de trabajo, pertenecen a entidades jurídicas diferentes. Son las llamadas empresas “de chimenea”. Funciona como tal generalmente la empresa comercial, en tanto que la productiva es la que registra las pérdidas o los menores beneficios. Como hemos remarcado en el capítulo 1, esta estrategia empresarial está encaminada a disminuir los costes laborales por conceptos de ahorro en reparto de beneficios por utilidades (por la menor recaudación de cada razón social), y concentrar la mayor parte de los beneficios en la entidad legal que registra la menor cantidad de trabajadores.

Pero, esta estrategia, perjudica también directamente la afiliación y la acción sindical. La subdivisión de las entidades puede reducir el número de trabajadores por debajo del quórum requerido para la formación de un sindicato. Aunque sí existiera quórum, legalmente los trabajadores de distintas empresas no se pueden afiliar a un mismo sindicato. Cabría, entonces, la posibilidad de formar un sindicato interempresa, pero la ley inhabilita a éstos para negociar colectivamente sin el consentimiento de los respectivos empresarios, lo que en la práctica los hace inefectivos e ineficientes. Por último, esta forma de estructuración empresarial atenta contra todos aquellos beneficios que la empresa debe proveer a sus trabajadores en virtud de su número (por ejemplo, sala cuna para sus hijos).

3. LA ESTRUCTURA PRODUCTIVA

3.1 La fragmentación de la cadena productiva

El modelo de internacionalización de la economía y la consecuente apertura de los mercados ha implicado que las grandes empresas reconduzcan sus estrategias hacia lo que se conoce como el proceso de “reestructuración competitiva”. La mejora en la eficiencia productiva, base de ésta, como hemos visto hasta ahora, ha conducido principalmente a las grandes empresas hacia una nueva racionalización de las funciones empresariales, la cual se ha focalizado hacia la reducción de la dotación de personal, la especialización productiva, la eliminación de secciones, la modernización tecnológica, la reorganización

del proceso de trabajo y la externalización de las fases del proceso productivo interno.

El proceso de ajuste al modelo ha implicado un cambio en el número y tamaño de los establecimientos. En una primera fase (crisis de 1975) la mayor cantidad de los que desaparecieron producto de la adecuación al modelo fueron las empresas de menor tamaño lo que provocó un proceso de concentración tanto de la producción y como de capital en las grandes, fenómeno particularmente notorio en el caso de las industrias de la confección.

A este proceso se sumó la diferenciación de funciones entre las empresas, puesto que en una segunda etapa (crisis de 1982-1983) las de mayor tamaño fueron las que presentaron mayores problemas debido a su endeudamiento, que era lo que a muchas había salvado de la quiebra en el etapa anterior. Así, las políticas económicas de flexibilización aplicadas en el sector textil redundaron en la reestructuración de la cadena productiva del mismo. En este proceso ha sido determinante la externalización de funciones productivas y no productivas (*outsourcing*), lo que ha provocado la fragmentación de la cadena y originado un continuo de entidades subcontratadoras que van desde medianos y pequeños talleres hasta el trabajo a domicilio. Si bien éstos últimos son fenómenos presentes históricamente en el sector textil, las dimensiones que actualmente cobran representan un cambio cualitativo de primera magnitud en la estructura del sector. En 1994 el propio Ministerio de Economía vaticinaba esta realidad: "En diez años más, no se podrá hablar de una industria que cubre la cadena productiva completa, sino segmentos de ella, extendiéndose a otros tales como servicios productivos para el sector textil-confecciones". (Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, 1994:2)

Los cambios han originado una realidad muy heterogénea en el sector. La consolidación de las distintas empresas ha dependido en gran medida de sus posibilidades de inserción en los mercados internacionales. Paradójicamente esta condición otorga fortaleza o debilidad a las empresas pues está expuesta a los continuos cambios de los mercados externos. Esta situación de vulnerabilidad, como hemos señalado, se acentúa más aún con el avance de la internalización de los mercados.

Dados la cantidad de ámbitos en que impacta la externalización, puede ser analizada desde múltiples perspectivas ligadas a las estrategias de flexibilización laboral. Por una parte, la externalización ha sido determinante en la recomposición de la estructura laboral del sector. Esta ha permitido tanto la expulsión de mano de obra del sector como la recolocación de una parte en nuevos eslabones de la cadena, produciendo también variaciones en la composición por sexo según tamaño de empresas. Desde esta mirada, es la forma privilegiada en que se materializa la flexibilización cuantitativa del sector.

Pero también, implica una forma distinta de organizar la producción en el interior de los centros productivos. A través de la externalización, la antigua integración vertical de las empresas ha dado paso a la especialización productiva de éstas. Desde esta perspectiva, dentro de las posibles estrategias de flexibilización cualitativa de las empresas ésta es una de las de primer orden.

Por último, lo que tal vez sea lo primero en tanto en cuanto a ello debe uno de sus fundamentos; la externalización ha sido determinante en la reducción de los costes laborales de las empresas. Por

definición, implica un ahorro en costes salariales y no salariales de enorme magnitud, de ahí su posible análisis como una medida de flexibilización de los costes laborales. Para la sobrevivencia de las empresas pero, sobre todo, para la maximización de su rentabilidad, ha sido fundamental el continuar produciendo, o especializar la producción en algunos casos, adecuando la cantidad de fuerza de trabajo necesaria pero teniendo ésta un coste mucho menor. Ello dado el cambio en las condiciones de la relación contractual que se genera entre empresarios y trabajadores, o entre establecimientos de distintos tamaños.

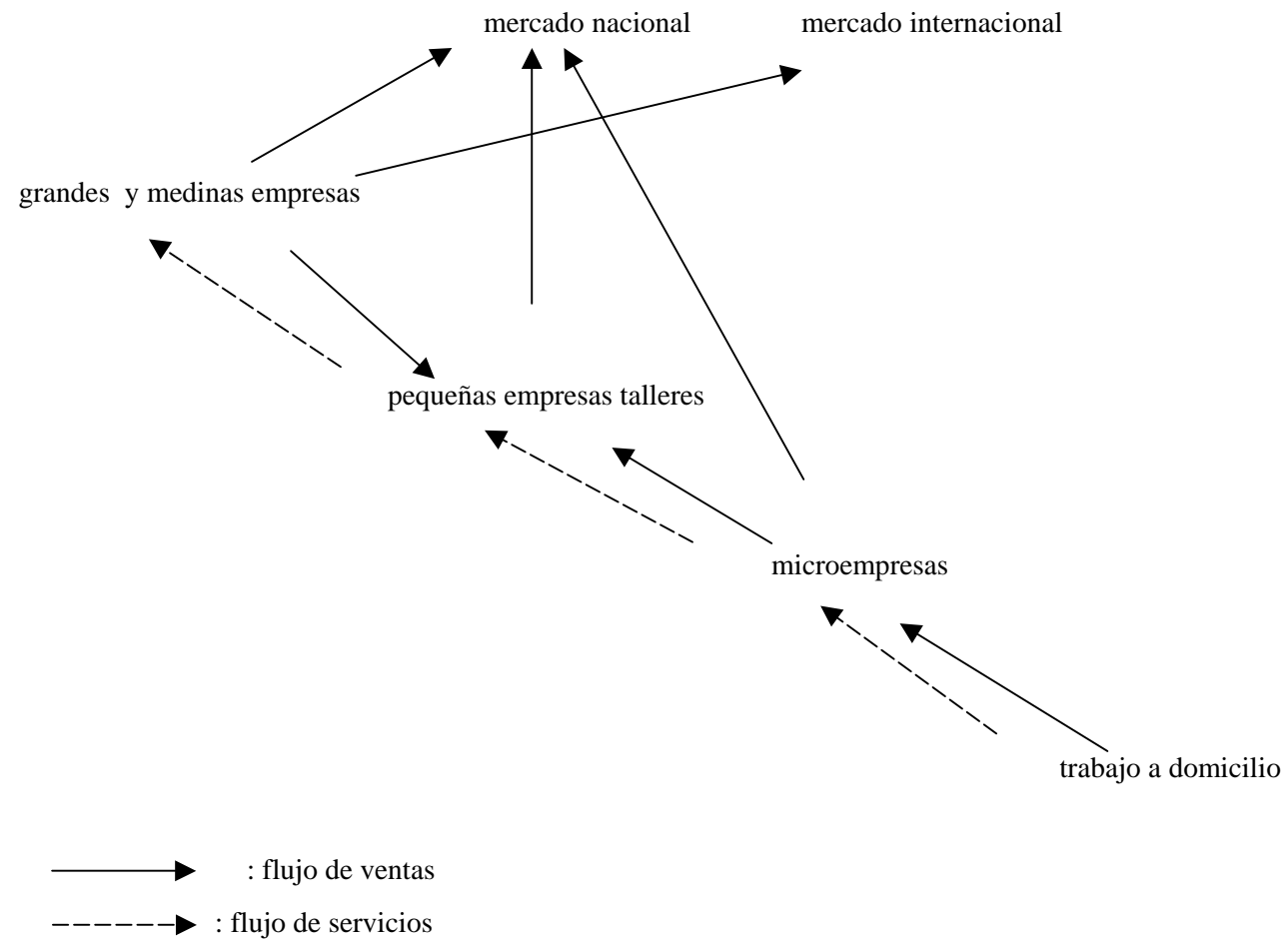
Entre las empresas se establece distintos tipos de relaciones de intercambio y poder donde uno de los aspectos determinantes es el reparto de los beneficios derivados de la subcontratación. (Echeverría,1997, Díaz y Yáñez,1998) El nivel de simetría que se da en la relación intraempresas condicionará las características que adquiere la fragmentación que se producirá en el mercado laboral. (Díaz y Yáñez, 1998) En caso de relaciones de poder equilibradas la repartición de beneficios será más equitativa, lo que favorecerá las condiciones laborales de las empresas subcontratadas. Si la relación es asimétrica en términos de poder la tendencia será a un tipo de segmentación del mercado laboral donde los polos estarán constituidos por grandes empresas, con buenas condiciones laborales, y subcontratistas medianos y pequeños con precarias condiciones.

En el caso de las industrias textiles y de confección en Chile, el encadenamiento productivo tras la reestructuración del sector se caracteriza por el desequilibrio entre las partes. Al respecto, el “predominio de cadenas productivas con empresas contratistas muy dependientes que tienen una gran asimetría de tamaño y poder respecto a las empresas contratantes en la industria de la confección -característica que marca la gran mayoría de los casos sobre los que se dispone información- se fundamenta, por un lado, en el poder oligopólico de estos últimos, su dominio tecnológico, comercial y financiero, y la gran atomización, obsolescencia tecnológica, la falta de capacidad asociativa y de acceso a crédito de las pequeñas empresas, por otro lado”. (Díaz y Yáñez,1998:18)

Así, el encadenamiento entre empresas se caracteriza por una relación de subordinación de unas a otras. Las más pequeñas se encuentran en una posición de inferioridad respecto a las más grandes puesto que éstas son las que determinan los volúmenes de trabajo, fijan las condiciones de pago, precio de los trabajos, fechas de entrega, etc.. Debido a ello las más pequeñas cuentan con un escaso margen de maniobra para poder incidir en estos aspectos. La situación de dependencia y subordinación se reproduce en la relación entre los talleres pequeños y los trabajadores a domicilio. Fenómeno que ha repercutido en el mercado laboral del sector otorgándole nuevas características; se ha producido una *re-segmentación* de éste como resultado del desplazamiento de la fuerza de trabajo de un eslabón de la cadena productiva a otro, por lo general a condiciones tanto laborales como contractuales inferiores. En este sentido, tanto la estructura, compuesta mayormente por mujeres, la calidad de la fuerza de trabajo, de baja cualificación, y la abundancia de ésta han facilitado el proceso de subcontrataciones.

El siguiente diagrama contiene los flujos de ventas y de servicios de cadena productiva observable en la actualidad:

Composición de la cadena productiva del sector textil



Como se aprecia en el esquema la cadena productiva está constituida, básicamente, por cuatro eslabones, pero con variadas posibilidades de interrelación. En un primer nivel se encuentran las grandes y medianas empresas que siguen realizando el conjunto del proceso productivo en la empresa o que han fraccionado su integración vertical y compran insumos (que antes elaboraban), las más de las veces importados. Estas recurren a la externalización de actividades no productivas (aseo, vigilancia, comedor, jardinería, carga y descarga).

También muchas de estas empresas producen para marcas internacionales o lo hacen con licencia de éstas, por lo que sus estándares de calidad pertenecen al sector más alto del mercado. Asimismo, estos contactos con el exterior les permiten un mejor acceso y posición en los mercados internacionales. En los últimos años se observa también la tendencia de este tipo de empresas a encargar la producción de vestuario a países con mejores ventajas comparativas (generalmente asiáticos), productos que son vendidos en el mercado nacional (bajo la marca comercial de la empresa chilena) y destinados a un segmento de mercado de nivel medio.

La mayor parte de este sector de empresas se vinculan a las grandes multitiendas (Almacenes París, Ripley, Fallabella) que han proliferado en la última década y que representan una parte muy importante de la sección comercial de la cadena del sector. Ello debido a su efecto en la secuencia de encadenamientos productivos que produce a través de la compra a compañías nacionales, la importación de ropa o la subcontratación para la producción a empresas que pueden o no pertenecer a la propia multitienda. Ello es un ejemplo de la transferencia del poder económico de las grandes empresas textiles hacia las multitiendas. (Reinecke, 1997). Estas grandes tiendas han pasado a constituir el eje de la cadena productiva en sustitución de grandes fábricas de hilados y tejidos como era antaño.

Aquí se ubican también las industrias de confecciones más sólidas que han externalizado parcial o totalmente la producción de prendas de vestir, subcontratando la fabricación a talleres externos, especializándose en actividades relacionadas con el ámbito de la comercialización, el diseño y modelaje.

En un segundo nivel se encuentran las pequeñas empresas o talleres. Estos conforman un conjunto tremendamente heterogéneo por su tamaño, actividades económicas y condiciones laborales. Existen distintos tipos de pequeñas empresas o talleres que son subcontratados por empresas más grandes y que a su vez pueden ser subcontratadores de fuerza de trabajo. Entre éstos se pueden distinguir:

- a) pequeñas empresas que ofrecen servicios no productivos (más comunes en el subsector textil)
- b) talleres de confecciones: existe una cantidad casi infinita de tipos de talleres. Su conformación depende de una serie de variables que poseen combinaciones casi infinitas. Las principales las hemos ordenado en la siguientes tabla:

1. actividad a la que se dedican	
1.1 productiva	1.1.1 producción de una parte de la prenda 1.1.2 producción de la prenda completa según le demande la empresa matriz 1.1.3 producción especializada en una sola operación (determinadas costuras terminaciones) para lo cual poseen mano de obra y/o maquinaria especializada 1.1.4 producción especializada en un tipo de prenda (ropa interior, de mujer, deportiva)
1.2 comercial	1.2.1 vende toda la producción (mercado nacional) 1.2.2 vende parte de la producción (el resto es a pedido)
1.3 productiva y comercial	
2. fuerza de trabajo	
2.1 interna	2.1.1 interna completa: la plantilla contratada realiza la totalidad de la producción 2.1.2 interna mínima: la plantilla está compuesta por pocos trabajadores (dos o tres) y el resto se contrata a domicilio. En el taller existe un cortador y un par de revisadoras. El primero corta la hechura de la prenda, la cosen trabajadoras a domicilio y en el taller, nuevamente, las revisadoras controlan las prendas (pueden realizar algún tipo de terminación o ponerle la etiqueta) y las empaquetan.
2.2 externa	2.2.1 microempresas: se sub-subcontrata parte de la producción a una pequeña unidad productiva 2.2.2 contrata por temporada o según demanda
2.3 interna y externa	2.3.1 interna completa más trabajadores a domicilio
3. localización	
3.1 unidad productiva y salón de ventas pueden estar en :	3.1.1 en el mismo local 3.1.2 en distintos locales pero en el mismo barrio 3.1.3 en distintos barrios (sobre todo cuando se pretende eludir fiscalización)
4. destino de la producción	
4.1 empresa matriz	4.1.1 una empresa matriz 4.1.2 varias empresas matrices (estas pueden ser otras confeccionistas, tiendas comerciales, marcas nacionales, o internacionales)
4.2 mercado nacional	
4.3 empresa matriz y mercado nacional	
5. relación empresa matriz-taller	
5.1 directa	
5.2 a través de intermediarios: personas que median entre la empresa matriz y un taller (o entre el taller y trabajadores a domicilio), cobrando comisión sobre la gestión realizada. Esta se encarga de llevar las muestras de la(s) prenda(s), establecer los volúmenes, las tarifas y los plazos de entrega.	
6. propiedad/razones sociales	

6.1 unidad productiva y sala de ventas pertenecen al mismo propietario, bajo una misma razón social	
6.2 unidad productiva y sala de ventas pertenecen al mismo propietario, bajo distintas razones sociales	

Fuente: elaboración propia.

En el tercer eslabón de la cadena productiva se encuentran las microempresas. Estas, que pueden funcionar como talleres satélites, son fuertemente competitivos. Venden su producción directamente en el mercado (nacional) o son partes constitutivas de la cadena productiva. Muchas veces las microempresas son tan pequeñas (tres personas) que se pueden fácilmente confundir con el trabajado a domicilio, el cuarto segmento del mercado laboral, más cuando muchas trabajadoras a domicilio en período de alta producción subcontratan a otra u otras trabajadoras.²³

De un eslabón a otro de la cadena se produce un salto cualitativo negativo en términos de condiciones tecnológicas, laborales, de recursos financieros, de solvencia, de formalidad, etc.. Al respecto cabe destacar que la proliferación de talleres ha elevado las estrategias de competitividad entre ellos, una fundamental, como hemos subrayado señalado, ha sido la reducción de sus costes de producción. Los primeros afectados con ello son los trabajadores puesto que la competencia entre empresas ha implicado un continuo deterioro de sus condiciones salariales y laborales.

Lo que más se externaliza es la fabricación misma, en tanto que las empresas o talleres medianos conservan el modelaje, diseño y planificación de la producción. Estas últimas son justamente las etapas más estratégicas del proceso de producción, de mayor requerimiento tecnológico y cualificación de la mano de obra. En tanto que la fabricación misma, es decir, el proceso de costura, es intensivo en mano de obra para la cual los requerimientos en términos de cualificación son bajos o mínimos y, por lo tanto, de bajo coste.

También la externalización supone un ahorro en costes de producción directos por el ahorro en términos de infraestructura, mantenimiento de servicios básicos (agua, luz), depreciación de maquinaria, administración, etc.. El fenómeno tanto de la subcontratación como el trabajo a domicilio está ligado al propio surgimiento de la actividad textil.²⁴ Sin embargo, es a partir de la década de los ochenta, en el curso de la crisis recesiva y luego de las políticas de ajuste del modelo, que se produce la ya explicada transformación en la cadena productiva a partir del cual explotan estos fenómenos. De esta manera, ambos se circunscriben al nuevo ciclo de la economía nacional, pero también mundial, que se inaugura

²³ Las microempresas pueden vender directamente al mercado o integrarse en la cadena productiva en forma de subcontratista. Una investigación sobre microempresas en el Gran Santiago realizado en 1992 y 1993 reveló que el 56% de las empresas del vestuario destinaban su producción directamente al consumidor final, en tanto que el resto lo vendía a comerciantes minoristas o a pequeñas o medianas empresas (Wormald y Rosas, en Reinecke, 1997:57)

²⁴ Para antecedentes históricos sobre el desarrollo del trabajo a domicilio de confección en Chile, véase Caffarena, (1924), Díaz, Medel y Schläen (1996), Ramírez (1997).

desde la crisis la década de los setenta. (Ramírez, 1997) Son expresión, por tanto, de las transformaciones en las relaciones sociales de producción que se dan como consecuencia del cambio de modelo económico y del patrón de desarrollo. Por ello se habla del "resurgimiento" de este tipo de trabajo a partir de la liberalización del mercado laboral.

3.1.1 Subcontratación

Durante las décadas en que primaron en Chile las políticas desarrollistas, la subcontratación en el caso de la industria del textil no tuvo una gran significación. Ello se debió principalmente a tres causas: el alto grado de integración vertical de la mayor parte de las industrias textiles; la desconfianza de las empresas más grandes en la calidad y puntualidad en la entrega, y el impuesto a la compra-venta que permaneció en vigor hasta 1974 que desincentivaba la subcontratación. (Wormald, citado por Reinecke, 1997:48)²⁵

El último de los factores mencionados se enmarca dentro de los que han sido determinantes tanto para el proceso de fragmentación que ha sufrido la cadena productiva del sector como para la extensión de la subcontratación: la desregulación legal. La Ley 16.757 de 1968, que normaba la subcontratación, autorizaba la contratación de servicios externos a la empresa en el caso de trabajos de producción especializados encargados a una establecimiento que pagara patente. Esta normativa apuntaba a la protección de los trabajadores permanentes de la empresa, y limitaba el ámbito de la subcontratación a determinadas labores que no conformaran su actividad central, también imposibilitaba que contratistas de poca solvencia incumplieran sus compromisos legales con los trabajadores. (Díaz y Yáñez, 1998) Pero esta normativa fue derogada en el marco del Plan Laboral de 1979. La actual normativa autoriza la contratación de personal externo a la empresa en cualquier fase del proceso productivo y en cualquier tipo de faena productiva. El Artículo N° 64 del Código Laboral, introducido en el paquete de reformas después de 1990, establece una relación subsidiaria entre la empresa contratante y la subcontratista en relación con las obligaciones previsionales y laborales del trabajador subcontratado.

La otra normativa que ha propiciado la extensión de la subcontratación ha sido la modificación de la ley de compra-venta. Esta modificación en el sistema tributario supuso el paso de un impuesto a la compra-venta hacia uno al valor agregado, incentivándose así la subcontratación debido a que sólo se grava el valor agregado sin considerar la cantidad de transacciones que se producen a lo largo de la cadena productiva. (Echeverría, 1997)

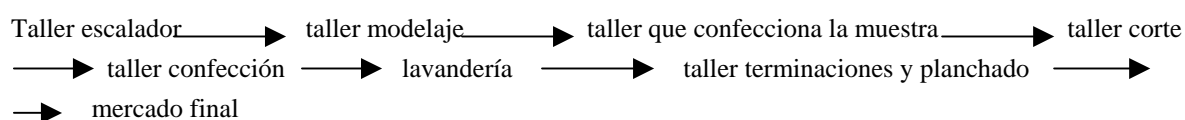
Como hemos indicado a partir de la externalización de las actividades productivas ha creado un continuo de empresas subcontratistas. La producción, entonces, está supeditada a la relación entre éstas.

²⁵ Existen pocos antecedentes que sirvan para la cuantificación del fenómeno de la subcontratación en las décadas de las políticas desarrollistas. Para el caso de las industrias de la confección se sabe de la existencia de distintas formas de subcontratación, por ejemplo, a través de un estudio realizado en los años sesenta, a un grupo de empresarios de la confección quienes distinguían entre los "confeccionistas completos" y "los confeccionistas de hechura". Estos últimos trabajaban a pedido, recibían del cliente la tela (cortada o no) y estipulaban el tipo de tallas a confeccionar. (CADE, citado por Reinecke, 1997:48)

Uno de los entrevistados en el marco de nuestra investigación que trabaja como intermediario narró la secuencia de esta producción:

"... si vemos una camisa que nos gusta, la sacamos, la desarmamos, se plancha y se copia en papel y de ahí después se copia una tela y se ve si queda bien, después de eso se va a una persona que es un escalador que te hace las escalas, porque esta camisa es M, pero tu necesitas la S, la L y la XL, (...) eso se manda a hacer a las personas que hacen moldes, (...), después la mandamos a hacer una muestra a un taller con una tela de muestra. Las muestras no se pagan, tú llevas la muestra la persona te cose la muestra y no te cobra nada, o sea no te puede cobrar porque es una muestra, es su inversión también porque yo estoy invirtiendo mi tiempo y mi tela en llevarle a ella tal cosa, si ella lo hace bien y a mí me gusta lo que hace yo le voy a dar trabajo. Una vez que quedó buena [la muestra] nosotros mandamos (...) a cortar a una persona que corta solamente la tela, nosotros no hacemos nada en el fondo y esa persona nos entrega todo cortado y de ahí se va al taller, en el taller se cose todo y después se manda a la lavandería y después de la lavandería de nuevo al taller para las costuras finales; todo lo que es ojal y botón se pega al final y de ahí te la entregan doblada, planchada y en bolsa y nosotros vamos y se la dejamos metida en el local." (E3OCH)

Es decir, la confección de la prenda hace el siguiente recorrido:



La cantidad de trabajadores de un taller es variable, éste puede estar constituido incluso por una sola persona. Las ganancias de este sistema de producción pueden ser elevadísimas no para quién efectúa la actividad productiva propiamente tal sino para quién encarga el trabajo, esta persona como señala el entrevistado *"no hace nada en el fondo"*, salvo poner la tela inicial, hacer el recorrido por los distintos talleres y vender el producto y obtener las ganancias:

"...un blue jeans [vaquero] te puede salir de costo, no sé, a 5 mil pesos y tú lo vendes a 15 mil, tiene el 200% de ganancia; imagínate las grandes tiendas como Levi's, no les sale más caro el costo es casi lo mismo incluso yo diría mucho más barato, pero sus ganancias son elevadísimas." (E3OCH)

Ese margen de ganancia es posible de obtener debido a que costes fundamentales de la producción recaen en los talleres subcontratados. Los precios que éstos ponen por su trabajo están condicionados a la situación de económica:

"Cuando tú tienes el taller a tu cargo, tú te tienes que preocupar de todos los detalles, que si la persona llegó a la hora, que si falta el hilo, porque el hilo lo ponen los talleres, es parte de su costo digamos; entonces tenís que preocuparte de muchos detalles, que la máquina, que se le quebró el pie a la máquina, en cambio si tú no tienes taller tú le pasa la prenda a la persona y la persona la cose y ella verá cómo lo hace, o sea, no es mi problema, es su problema. Si no tiene una máquina se la tiene que conseguir; yo no estoy ahí con la gente tampoco, yo solamente miro resultados, yo le digo: 'esto no fue lo que yo le pedí o esto es lo que yo le

pedí'. (...) el hecho de que haya crisis nos ha convenido un poco porque los talleres están más baratos, como no hay trabajo antes te cobraban 2 mil pesos por hacer una prenda y ahora te cobran 1500, entre cobrar 2 mil o 1500 a no tener trabajo prefieren cobrar menos.” (E3OCH)

Los talleres, a su vez, pueden mantener bajos precios debido al bajo costo de la fuerza de trabajo que emplean:

"(...) la gente que trabaja en eso es súper rápida porque les deben pagar por pieza, (...), les deben pagar real, les deben pagar tan mal que tienen que ser mucho más rápidos.” (E3OCH)

El contacto con un taller externo es fácil dada la abundancia de éstos. Una forma corriente de hacerlo es a través de un anuncio, aunque una modalidad muy extendida es mediante los contactos personales dada la estrecha interrelación entre las personas vinculadas al sector:

"Se puso una vez un aviso en el diario y llegaron miles para ofrecerse, algunos son especialistas en blusas, otros en pantalones.” (E2MCM)

“Nosotros trabajamos con una que está por allá en el paradero 23 de La Florida (...), otro que estamos viendo ahora por la cuestión de los blue jeans [vaqueros] que está acá por la Estación Central (...), hay otra en Conchalí, en fin; lo que pasa es que tú hablas con alguien y tú dices 'necesito un taller' y la misma gente (...) te dice: 'ah, yo tengo un taller en tal parte'... (...) se conocen, se conocen, por ejemplo, porque (...) generalmente es gente que ha trabajado antes en grandes industrias, grandes empresas y que se ha independizado, entonces se ubican, se ubican de nombre, se ubican de vista y la gente del taller sabe que le conviene que corte tal persona porque esa persona corta de tal manera que ellos saben como coser (...). (E3OCH)

Una aproximación cuantitativa a éste fenómeno se obtiene de los antecedentes proporcionados por la ENIA. Esta encuesta muestra el aumento de la subcontratación a través de los ítems “costo de trabajos efectuados por contrato” y “trabajos efectuados por cuenta propia con materiales de terceros”. Sin embargo, pese a la magnitud del fenómeno, como se observa en el siguiente cuadro, estas cifras están subestimadas debido a que la encuesta considera a las industrias con más de 10 trabajadores, con lo cual las microempresas quedan fuera, siendo éstas el tipo de empresas donde más subcontratación se presenta.

CUADRO 6.1: Indicadores del aumento de la subcontratación en el sector textil

	trabajos subcontratados costo de trabajos efectuados por contrato (% valor agregado)		trabajos como subcontratista trabajos efectuados por cuenta propia y con materiales de terceros (% valor agregado)	
	1985	1995	1985	1995
textil	2.5	6.0	1.6	2.3
vestuario	2.5	8.9	1.6	2.1
total industria manufacturera	1.7	2.9	1.2	1.8

Fuente: ENIA, en Reinecke, 1997.

Como observamos en el cuadro 6.1, en la década considerada, en el caso del subsector textil casi triplicó el porcentaje de valor agregado de los trabajos subcontratados, elevándose también en 7% el porcentaje de los trabajos efectuados por subcontratistas. En el subsector confecciones el aumento en el caso del primer indicador es aún más significativo: 3,56 %. Si bien es menos pronunciado en el caso del porcentaje del valor agregado de los trabajos efectuados como subcontratista (0.5%) los valores están por sobre el total de la industria manufacturera.

De acuerdo a los antecedentes proporcionados por el Instituto Textil de Chile (1996) el subsector confecciones estaría conformado por unas 2.700 empresas, dentro de las que sobresaldrían las medianas, pequeñas y las microempresas.

Los cambios registrados en la composición de la estructura del empleo por categoría ocupacional, sexo y tamaño de empresas revelan que las mujeres han sido las más afectadas con el fenómeno de la subcontratación. Los estudios efectuados por Díaz y Yáñez (1998) y por Reinecke (1997) coinciden en señalar que las mujeres -que se concentran mayoritariamente en la industria del vestuario en ocupaciones de costura- progresivamente están siendo empleadas fuera de las empresas en la categoría de cuentapropistas, en tanto que los hombres -que trabajan mayormente en administración y corte- aumentaron su porcentaje al nivel de empresas entre 1990 y 1997. Estos antecedentes indicarían que se agudiza la segmentación sexual del mercado laboral en el sector dada la alta feminización del sistema de subcontrataciones. De ahí que la subcontratación sea una de las principales fuentes de la extensión de formas “atípicas” de empleo, produciéndose una modificación sustancial en la antigua norma de empleo y dando paso a formas de trabajo precario excluidas de las características de la relación de empleo tradicional (estabilidad laboral, seguridad en el empleo, derechos laborales y sociales).

3.1.2 Trabajo a domicilio

En la extensión del trabajo a domicilio tuvo un rol decisivo la crisis recesiva de los años 1982-1983, debido a la quiebra de las grandes industrias textiles y de confección y la reducción del tamaño medio de las empresas que quedaron tras esta crisis. Después de la quiebra muchas empresas pagaron parte

de las indemnizaciones a sus trabajadores con maquinarias; otras, sin quebrar, también optaron por despedir a los trabajadores, dándoles en parte de pago también máquinas, pero luego los *recontrataron* como trabajadores externos. Ello contribuyó de manera fundamental a la proliferación de los pequeños talleres y al trabajo de confección a domicilio. Debido a las particularidades que adquiere desde entonces, algunos autores lo denominan “el moderno trabajo a domicilio” (véase Ramírez, 1997).

Un segundo factor, el mismo que en el caso de la subcontratación, ha sido decisivo en la masificación del trabajo a domicilio: la derogación de la normativa que antiguamente lo regulaba. El Código del Trabajo de 1931 extendió los beneficios del contrato de trabajo a los trabajadores que habitualmente realizaran labores profesionales en sus domicilios ya fuera por cuenta propia o ajena. En 1941 se excluyó de la ley a los trabajadores por cuenta propia. La normativa estipulaba las características que debía tener el contrato de trabajo entre el trabajador a domicilio y el patrón, las que debían constar por escrito en el “Registro de Obreros y Salarios a Domicilio” que debía tener el patrón (timbrado por la Inspección del Trabajo) y en la “Libreta de Trabajo” que debía poseer el obrero. Se normaban también las condiciones del tarifado (nunca inferior al salario mínimo) y de higiene del lugar físico de producción, y la cantidad y naturaleza de la producción encargada. Los trabajadores a domicilio gozaban de todos los derechos previsionales de un trabajador asalariado. En 1969 esta legislación es derogada bajo la justificación de que en tanto el trabajo no podía ser vigilado directamente por el patrón y que el obrero no estaba sujeto a horario, no se concretaba la dependencia propia de la relación laboral. En 1973, aún bajo el gobierno de la Unidad Popular, un dictamen (Nº17) de la Inspección del Trabajo posibilitó el establecimiento de contrato de trabajo para los trabajadores a domicilio al tipificar la relación salarial de subordinación que existe entre patrón y obrero a domicilio.

Pero, en 1981, esta normativa fue derogada mediante la Ley Nº 18.018. Así este tipo de trabajo pasó a la categoría “por cuenta propia”, integrándose al sector informal²⁶ de la economía. A ello se sumó la eliminación del impuesto a la compra-venta comentado anteriormente. Durante el primer gobierno de la Concertación, la normativa respecto al trabajo “por cuenta propia” fue reformada²⁷, pero de manera insuficiente, lo que significa que hoy no existe una reglamentación que obligue, o al menos estimule, la formalización de la relación contractual que existe entre el subcontratista y el trabajador a domicilio.

El tema de fondo es el desconocimiento de la relación de subordinación que hay entre el trabajador a domicilio y la persona para quién trabaja. El trabajo a domicilio se caracteriza por ser realizado por encargo de un tercero pero sin que éste, en lo formal, supervise el proceso de producción. Ello otorga determinado grado de “independencia” al trabajador (horario, organización del trabajo). Sin

²⁶ Oficialmente el sector informal está compuesto por "todos los cuenta propia menos profesionales y técnicos. Empleadores, empleados y obreros de empresas productoras de bienes de 5 y menos ocupados, tengan o no contrato de trabajo; empleadores, empleados y obreros de empresas de comercio y servicios de 5 y menos trabajadores que declararon no tener contrato de trabajo; y todos los familiares no remunerados. (MIDEPLAN, 1996:331)

²⁷ La Ley 19.250 de 1992 establece que en caso de poder comprobarse los elementos constitutivos de una relación laboral, ésta debe ser reconocida. Pero en los hechos la relación laboral que subyace al trabajo a domicilio no puede ser definida en las modalidades contemplados en la normativa que regula la relación contractual, puesto que ésta está hecha bajo los parámetros de una relación contractual tradicional (incorporación a la plantilla, horario de trabajo,

embargo, es el subcontratista el que distribuye el trabajo, impone el valor del producto (o servicio) y las especificaciones técnicas del mismo y quien vende el producto. Estos son los elementos que hacen del mismo un tipo de trabajo asalariado, condición que en los hechos es desconocida. (Rojas y Aravena,1999)

Asimismo, por el hecho de trabajar en su domicilio, las “microempresas”, categoría con que son identificados los trabajadores “por cuenta propia”, son consideradas unidades productivas independientes. A lo cual se suma que el trabajador autónomo labora con su propia maquinaria lo que contribuye a esconder la relación de subordinación que hay. De esta forma se desconoce la relación productiva que subyace al trabajo a domicilio reconociéndose una puramente mercantil. No obstante, se trata de una relación salarial encubierta, puesto que el trabajador vende su fuerza de trabajo, no un producto completo por lo cual no puede ser considerada como una relación comercial.

Una particularidad de los trabajadores a domicilio es que son dueños de sus medios de producción, pero éstos son utilizados como medio de explotación de su propio trabajo, es decir, el valor de ellos que participan en su producción, no le es retribuido. Es lo que se llama el doble proceso de enajenación: la trabajadora a domicilio vende su fuerza de trabajo y también sus medios de producción. Pero en tanto éstos le sirven para la reproducción de su trabajo y no de su capital en términos marxistas no puede ser considerado un capitalista propiamente tal. (Ramírez,1997) Desde esta perspectiva cabe también señalar que el trabajo a domicilio es un tipo de trabajo, sino el que más, que maximizan las ganancias del capital. La enorme rentabilidad que se obtiene de él proviene, por una parte, de la fuerza de trabajo que es comprada a un precio mucho más bajo que en condiciones típicamente asalariadas, y, por otra, del ahorro en infraestructura que significa para el subcontratista.

Entre las consecuencias de la crisis de los primeros años de la década de los ochenta se encuentra el cambio en el comportamiento social y económico de las mujeres. (Ibid.) Estas, que anteriormente habían sido más inestables en su incorporación al mercado laboral, ahora, por efecto de la crisis y de la caída de los salarios reales se integran más masivamente a éste, como viéramos en el capítulo 5. El trabajo a domicilio ha sido una de las formas preferentes de la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Este es un tipo de trabajo que les permite compatibilizar sus tareas reproductivas con el necesario aporte económico al hogar. Pero por las condiciones en que se desarrolla la actividad, son trabajadoras privadas de los beneficios de las condiciones laborales clásicas (como la estabilidad en el empleo y la seguridad social)

Las condiciones en que se desarrolla el trabajo a domicilio son muy heterogéneas y dependen de aspectos tales como:

- a) el precio de la prenda,
- b) el tipo de trabajo,
- c) existencia o no de contrato de trabajo,
- d) tipo de contrato,

subordinación a las órdenes del empleador en la realización de la producción, etc.) (López, en Díaz y Yañez,1998)

- e) las horas dedicadas al trabajo,
- f) local físico donde se desarrolla el trabajo: domicilio o local anexo,
- g) la infraestructura disponible: habitación especialmente destinada al trabajo o compartida con actividades domésticas,
- h) el tipo de maquinaria: nueva, antigua, reciclada,
- i) la situación familiar que condiciona el “ambiente laboral” del lugar de trabajo,
- j) si la actividad productiva la efectúa sola o con más miembros de la familia y/o vecinas o conocidas, etc..

Reca y Román (1997) a partir de una investigación desarrollada sobre el trabajo a domicilio en Chile establecieron una tipología respecto a las diversas expresiones que cobra:

- 1) *Trabajadores a domicilio puros (o asalariados a destajo)*: abarcan a los trabajadores a domicilio que tienen patrón o subcontratista, con el que no tienen una relación contractual, pero sí un lazo de dependencia en relación a regulación de cantidad, ritmo y precio de la producción. La suma del salario es definido por la trabajadora, o más bien, por la cantidad de trabajo que acepte, puesto que se paga a destajo.
- 2) *Trabajadores asalariados en un taller (no clandestino)*: con relación contractual fija o a destajo que también se llevan producción para su domicilio.
- 3) *Subcontratista y simultáneamente asalariada en su propio taller.*
- 4) *Trabajadora a domicilio que además confecciona diverso tipo de vestuario a particulares.*
- 5) *Microempresa que además realiza prestación de servicios a empresas.*
- 6) *Microempresaria, a la vez asalariada en su propio taller y comerciante* que en ciertos periodos arrienda un local o tiene local propio. También en determinados períodos puede contratar a otros trabajadores a domicilio.

A través de este mismo estudio podemos establecer una caracterización de las mujeres que trabajan a domicilio. La mayoría de éstas características eran compartidas por la trabajadora a domicilio entrevistada en el curso de la presente investigación (entrevista T2DCM). Estas suelen ser mujeres jóvenes que se iniciaron en la adolescencia en la vida laboral, generalmente motivadas por razones económicas, ya fuera por necesidades de sus familias o porque sus maridos quedaron desempleados. El oficio es aprendido de una mujer de la familia que lo practicaba o por una vecina (lo que significa otro ahorro en costes para los patrones). En el caso de la trabajadora a domicilio entrevistada, esta opta por este trabajo por las enfermedades que tenía como consecuencia de las malas condiciones de trabajo del taller donde estaba empleada:

“como era un taller muy grande era como un galpón, pa’l invierno hacía mucho frío, entonces yo pasaba en la mañana gran parte en el baño, por el frío, y me empecé a enfermarme. Estuve trabajando tres años y en los tres años con bronconeumonía, entonces ahí ya decidí, pensé en otra cosa. (...)Y yo le dije [al dueño del taller]: ‘no, yo no voy a trabajar más pa’fuera, yo tengo una máquina’, y me dijo: ‘te traigo trabajo para acá’, entonces, ‘ya, tráeme’. Entonces él me viene a buscar y me viene a dejar [prendas].” (T2DCM)

Muchas mujeres trabajadoras a domicilio antes de desarrollar esta actividad lo habían hecho en un

taller de confecciones o en una fábrica textil, pero por las condiciones laborales tanto en términos de sueldo, extensión de la jornada como de los problemas que les implicaba para la salud decidieron independizarse. Este elemento, la autonomía, es valorado aún por sobre el sueldo que reciben puesto que contribuye a su autoestima y a sentirse "valorada" por sus maridos o familiares.

Si bien las condiciones en que se efectúa la labor productiva son muy heterogéneas, tienen en común la modificación de las pautas de convivencia familiar. Particularmente en los casos en que la producción se realiza en espacios físicos donde se desarrolla normalmente la actividad familiar (salón, dormitorio, cocina) se produce una alteración en el uso del espacio, éste debe flexibilizarse para combinar ambos usos, aunque generalmente ello va en perjuicio del uso familiar. Asimismo, los espacios son contaminados por las pelusas, polvos y ruido que desprenden las telas y el proceso de confección. Se produce una falta de atención hacia los miembros de la familia y un desplazamiento de las "labores del género" hacia la hija mayor que también debe hacerse cargo de sus hermanos menores y otras tareas domésticas.

Asimismo, dentro del impacto del trabajo a domicilio en el ámbito doméstico cabe mencionar la incorporación -velada- de más miembros de la familia al mercado laboral. Es frecuente que dadas las necesidades de la producción las hijas u otros familiares ayuden a la mujer trabajadora en su actividad productiva. De ahí la alta productividad de éste tipo de trabajo. A ello se suma que en caso de e mayor necesidad económica la trabajadora autointensifica su producción. Y esta es otra característica del trabajo a domicilio: la autoexploración; son usuales las jornadas nocturnas y de fines de semana.. También ellas deben hacerse cargo de su previsión. Tampoco se calculan gastos que la producción genera como la luz, calefacción, depreciación de la maquinaria, reposición de piezas, hilos. Los bajos ingresos las mantienen generalmente en una condición de pobreza, la falta de otras expectativas laborales reproduce esta situación.

Al igual que en el caso de la relación entre empresas contratistas, la relación productiva entre trabajadora a domicilio y su patrón es de dependencia y subordinación; el precio es estipulado por él, los plazos de entrega, la intensidad y la calidad. El hecho de que no exista contrato de trabajo en los hechos impide cualquier posibilidad de presión en caso de no pago o de retraso de éste. En determinados casos el patrón lleva la ropa a la casa, lo que es valorado positivamente por las trabajadoras puesto que les implica un ahorro en costes de transporte, tiempo y seguridad en el traslado (cabe señalar que las trabajadoras a domicilio suelen ubicarse en barrios marginales, donde existen mayores índices de inseguridad). Por la necesidad del trabajo el vínculo se mantiene a pesar de que la relación sea mala. Algunas procuran la diversificación de los proveedores de trabajo como estrategia para resguardarse del término de la relación con un patrón o de la bajada de producción por los cambios de temporada.

También se caracterizan por el aislamiento en que se desarrolla la labor, lo que dificulta cualquier tipo de organización sindical o participación en instancias asociativas.

Otra de las características del trabajo a domicilio es la variabilidad de la producción en el curso

del año. Cada pocos meses se debe buscar un nuevo proveedor y aprender a fabricar lo que éste demande:

"Hace tiempo ya empecé hacer de todo, pantalones, chaquetas, lo que me trajeran lo hago, porque si me pongo a regodear no. Hay que hacer de todo y hay que aprender hacer de todo. Así que actualmente estoy con calzas [mallas], pantalones. (...) A veces me trae [la persona para quién trabaja] un montón así [de prendas], como me puede traer dos o tres...(…), pero puedo cambiar, depende, depende de la temporada también. Adonde yo seguí trabajando, me cambié, a ella le trabajo los meses enero, febrero, por el asunto escolar, (...), entonces me llama (...) y viene a dejar trabajo. (...) Ahora, en abril, mayo, junio y julio estoy con trabajo; un trabajo bueno, pero agosto ya no tengo trabajo. Entonces agosto ya como dieron un dato de hacer unas cortinas, así que no me preocupa mucho, sé que tengo que llamar allá acaso hay posibilidad de cortinas, tengo que aprender hacer cortinas. (...) Agosto y septiembre, ya los primeros días de septiembre viene la temporada 'del 18' ["fiestas patrias"], entonces me lleno ahí de hartos trabajos, hasta diciembre, y en diciembre paro y me consigo otro trabajo. " (T2DCM)

Como indicáramos, el trabajo a domicilio es una de las actividades que posibilita maximizar las ganancias de quién contrata este tipo de trabajo, puesto que le preemite ahorrarse la mayor parte de los costes fijos de la producción y debe sólo pagar la costura de una prenda, la cual es remunerada a muy bajo precio, precio que es estipulado por la persona para la que se trabaja:

"El del taller me dice cuánto [paga por prenda], si puedo lo saco diez pesos más, (...), pero cuesta hartos. (...) Ahora estoy haciendo un pantalón que lleva cierre, imitación de bolsillo, (...) esos los están pagando a 350 [pesos]. Y una calza [malla], por ejemplo, hay como tres tipos de calzas, una calza con marrueco (...), eso solamente lleva imitación de marrueco (...) eso me lo pagan a 200 [pesos], otros llevan cierre y bolsillo y el elástico, a 300 pesos, con bolsillo puede costar menos o puede costar más. (...) La calza de 350 [pesos] esas se venden a 4.500 [pesos] y les sacó el bolsillo así que las rebajó." (T2DCM)

Es decir, que el margen de ganancia para quién hace uso del trabajo a domicilio puede ser del el 1300% por prenda.²⁸

Al igual que en el caso de la subcontratación, es difícil cuantificar el trabajo a domicilio en este caso debido a que en su mayor parte el trabajo se realiza de manera informal. Algunas aproximaciones a su magnitud las obtenemos de la última ENIA disponible referida a la situación de la industria manufacturera en 1996 (INE, 1997). Para el caso de las industrias del subsector textil se registran 369 trabajadores a domicilio, de las cuales el 89% son mujeres. En tanto que en el caso del subsector confecciones el total de ocupados como trabajadores a domicilio son 449 de los cuales el 90% son mujeres. Pero, como hemos señalado, esta encuesta al contemplar sólo a las empresas de más de 10 trabajadores subevalúa a los trabajadores a domicilio.

Otra fuente que nos indica una cifra aproximada es la encuesta CASEN que para 1994 permitía calcular, cruzando el lugar habitual de trabajo con el sector, que había 43.000 personas trabajando en su domicilio; 12.000 en textil y 31.000 en vestuario. Sin embargo no se distinguen cuántas trabajan como microempresarios y cuántas como trabajadores a domicilio según definición de OIT. (Reinecke, 1997:57)

²⁸ La relación entre pesetas y pesos es de 1:3, es decir, la prenda que se paga a 350 pesos equivale a 120 pesetas

En tanto que antecedentes para del año 1995 indican que la fuerza de trabajo perteneciente al subsector confecciones representaba el 13,1% del total del empleo industrial. De este porcentaje el 76,8% eran mujeres, las que a su vez representaban el 38% de la fuerza laboral femenina en la industria manufacturera, que trabajaban en establecimientos de menos de 10 personas (microempresas) o en su domicilio. (INE,1995)²⁹

Todas las fuentes, independiente de la variación en términos absolutos o porcentuales, confirman la gran relevancia del trabajado tanto de las microempresas y del trabajo a domicilio y, sobre todo, de la alta presencia fémina en ésta.

3.1.3 La fragmentación del mercado laboral

Como se evidencia de la información analizada, el pilar de la reestructuración económica del sector textil ha sido de la nueva regulación del mercado laboral contenida en el actual Código Laboral, heredero del Plan Laboral promulgado en 1979. En este sentido la transformación de la normativa económica y laboral ha sido funcional al modelo económico neoliberal. Esta se ha materializado en las políticas de flexibilización las cuales se han constituido en las herramientas que han servido para la sobrevivencia de las empresas y para su crecimiento en el marco de mercados cada vez más integrados. Este proceso que se ha sostenido en la restricción de los derechos laborales y en el deterioro de las condiciones de empleo.

Esto revela un nuevo tipo de intervención implícita del Estado puesto que su acción en materia económica y laboral ha incidido directamente en la reestructuración del mercado laboral. Al respecto, es posible observar un mercado laboral fragmentado, en el cual se distinguen, al menos, cuatro segmentos claramente diferenciados. En un estrato superior se encuentran los trabajadores que pertenecen al mercado laboral primario; son los empleados en las grandes y medianas empresas del sector y que aún, gracias a la acción de sus sindicatos, conservan determinados beneficios y una relación contractual normalizada. Ello pese a que estas entidades se encuentran muy debilitadas. De acuerdo a la categorización propuesta por Edwards (1983a) el tipo de control sobre la fuerza de trabajo que compone este segmento es estructural.³⁰

En un segundo nivel se encuentran los trabajadores que pertenecen al mercado laboral secundario, constituido por los trabajadores de las pequeñas empresas y talleres de confección. Sus condiciones de trabajo se caracterizan por la inestabilidad y precariedad, careciendo, por lo general, de organizaciones sindicales.

El tercer segmento está compuesto los trabajadores de las microempresas, cuyas condiciones de

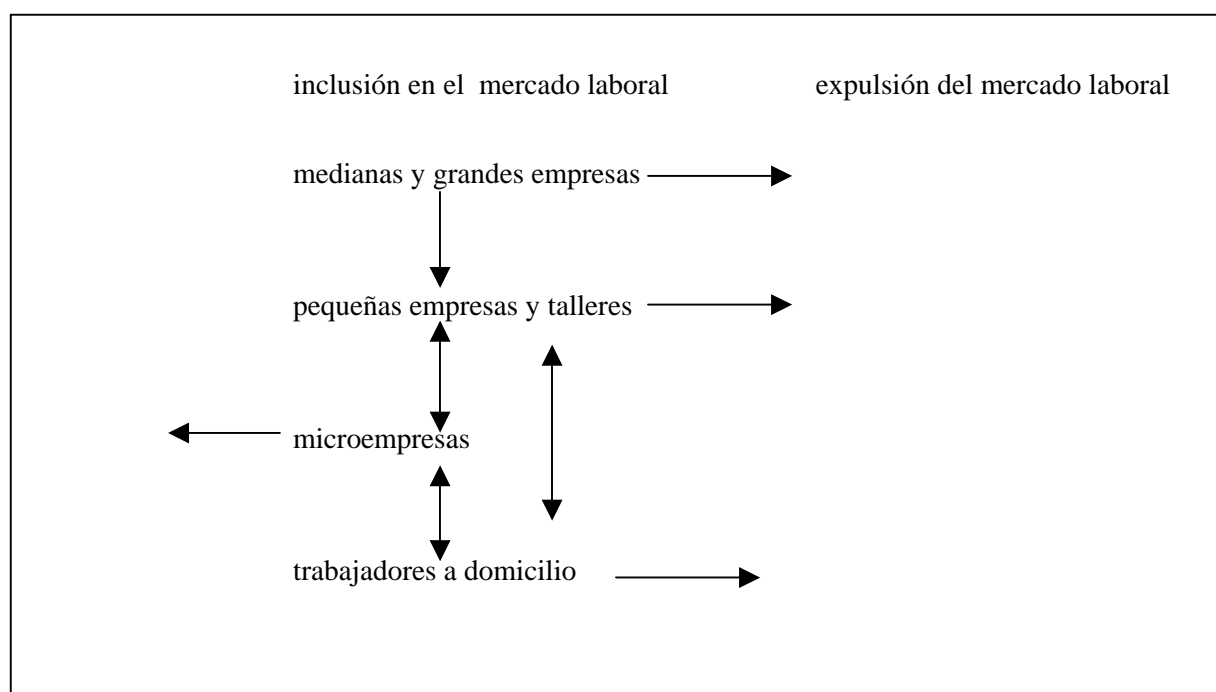
aproximadamente, prenda que luego se vende a 1500 pesetas.

²⁹ Como se ha indicado anteriormente el INE mide el empleo a través de la Encuesta Nacional de Empleo a partir de una muestra nacional de hogares, por lo que considera a los establecimientos de menos de 10 trabajadores. En tanto, la Encuesta Nacional Industrial mide el empleo sólo a partir de los establecimientos de 10 y más trabajadores, por lo que para el caso del trabajo por cuenta propia (trabajo a domicilio) o para las microempresas no es representativa.

trabajo son mucho más precarias que las de los trabajadores de las pequeñas empresas o talleres. En estos dos segmentos el tipo de control es simple.

En un cuarto estrato están los trabajadores a domicilio. Estos se encuentran en el margen inferior del mercado laboral lindando con la informalidad. Producto de que su condición de trabajadores asalariados es negada por la legislación, poseen condiciones laborales altamente precarias y excluidas de las (pocas) garantías de los trabajadores que poseen relaciones contractuales típicamente asalariadas.

Los flujos de fuerza de trabajo entre estos cuatro niveles se representa en el siguiente esquema:



El sentido de las flechas indica la dirección del flujo de fuerza de trabajo en el interior del sector textil. Vemos así que la mano de obra se mueve entre el segundo y tercer segmento pero no hacia el segmento superior a todos. Cabe indicar que existen claras delimitaciones entre uno y otro segmento en función de la capacidad de absorción de fuerza de trabajo de las empresas de los estratos superiores. De ahí que exista una parte de la fuerza de trabajo que es expulsada del mercado laboral del sector. La mayor movilidad se presenta en los trabajadores del mercado laboral secundario en el cual existe una alta rotación laboral.

Esta fragmentación del mercado laboral se corresponde con la nueva estructura en la cadena productiva. Cabe reiterar que si bien determinados eslabones, como los talleres o el trabajo a domicilio, no son fenómenos nuevos, si lo es el peso que éstos adquieren en la actual estructura productiva pues estos concentran a la mayor cantidad de fuerza del mercado laboral del sector. Es decir, que la novedad de esta radica en la profundización de la fragmentación productiva y, por tanto, del mercado laboral. Ello presenta

³⁰ El tema de control sobre la fuerza de trabajo lo abordaremos con detenimiento en el capítulo 7.

claras consecuencias en las condiciones de trabajo.

Analizando la composición del mercado laboral del sector textil a la luz de modelo de Atkinson sobre la empresa flexible y su relación con el mercado interno de trabajo (compuesto por un núcleo fijo y otro periférico), observamos una serie de incongruencias con el mismo. En lo que respecta la división del mercado interno de trabajo, particularmente en el subsector confecciones, se aprecia que la contratación de trabajadores a tiempo definido no es periférica sino central para la producción de estas empresas. Cuestión que se relaciona con la variabilidad estructural de su producción en el curso del año. Los trabajadores que se integran a la producción en los períodos de alta demanda se ven sometidos a la "disciplina de la contratación" (Coller,1997), es decir, su tipo de contrato actúa como un mecanismo de control sobre la fuerza de trabajo. Sin embargo, los trabajadores que permanecen en la plantilla durante todo el año también son objeto de este procedimiento disciplinario dado que sus contratos, en el caso de una importante porción de los trabajadores del subsector, está sujeta a renovación anual. Así, la protección legal de la que *gozan* ambos tipos de trabajadores no presenta diferencias sustantivas.

Tampoco se ajusta lo planteado sobre la existencia de un núcleo especializado y flexible y una periferia no especializada. Esta simplificación no da cuenta de los hechos reales observados; el nivel de especialización tanto de los trabajadores de planta como de los contratados por temporada es muy similar. En este sentido, un papel gravitante lo tiene la abundancia de oferta de trabajo disponible que hace a unos y otros intercambiables según las necesidades de la empresa y de acuerdo a la conducta y eficiencia que los trabajadores tengan. Por tanto, observamos que el mercado interno no se estructura en torno al binomio núcleo-periferia "sino con arreglo a las condiciones de suministro de la mano de obra y a las normas que regulan su contratación" (Walsh en Hyman,1994:196). Los trabajadores del núcleo no son los únicos indispensables para las operaciones de la empresa, sino que también los trabajadores periféricos son fundamentales para el desenvolvimiento de la empresa. Estos representan también un elevado porcentaje de la mano de obra de la empresa, por eso no se los puede calificar como "suplementarios" del personal de planta. Concluimos así que la "terminología [planteada por Atkinson] oscurece no sólo la contribución productiva de tales trabajadores sino también sus experiencias y deseos reales, e implica un papel dentro de la empresa que no se adapta a la realidad; el trabajo de los temporales y los eventuales puede estar a veces insuficientemente valorado, pero no es en absoluto periférico ni para el empleador ni para el empleado (Martin y Roberts,ibid.).

El cuestionamiento se desarrollamos no apunta a la veracidad del modelo núcleo-periferia sino a las características que le son atribuidas a cada uno. Por una parte, los trabajadores que pertenecen al núcleo de la empresa no necesariamente tienen buenas condiciones de trabajo ni tienen garantizada su estabilidad en el puesto de trabajo. Y por otra, los que desarrollan funciones periféricas no por definición soportan peores condiciones que las de los trabajadores de planta, además que su trabajo, es imprescindible para la acción productiva de la empresa en períodos alta demanda con lo cual su "estabilidad"por temporada es necesaria.

Asimismo, la diferenciación de los dos segmentos no es tan amplia como se señala desde la teoría de la especialización flexible. La vulnerabilidad en el empleo que ha traído el proceso -casi infinito- de flexibilización laboral afecta toda la fuerza de trabajo. El conjunto de trabajadores nucleares también se ve

sometido a medidas (movilidad ocupacional, intensificación del trabajo, competitividad, etc.) que degradan su puesto de trabajo. Es decir, que las distinciones entre núcleo y periferia no son lo rígidas que se plantean.

En el caso del subsector textil se presenta una situación similar en el sentido que el mercado laboral interno no presenta la rígida distinción formulada por Atkinson. Aquí la plantilla está constituida por un núcleo estable de trabajadores pero la porción periférica se concentra en funciones no productivas (aseo, carga y descarga, vigilancia), que no por ser tales son menos importantes para el funcionamiento de las empresas. La diferencia radica en el tipo de relación contractual a la que están sujetos ambos tipos de trabajadores, lo que ocasiona que en el caso de los que realizan funciones no productivas ésta sea de una condición inferior y que su permanencia en la empresa matriz no dependa tanto de ésta como de la empresa subcontratista, que es la entidad con la que se establece la relación contractual.

Por su parte, el tipo de relaciones que se produce entre las empresas que conforman la cadena de subcontratación se caracteriza por la asimetría en cuanto a poder y reparto de beneficios. Esta asimetría se expresa en una distribución inequitativa de las ganancias y excedentes donde las empresas que se encuentran a la cabeza de la cadena obtienen la mayor parte de éstos, transfiriendo a los eslabones menores los mayores costes de producción. Asimismo, los precios que se ven obligados a aceptar las empresas pequeñas sólo aseguran a menudo su subsistencia. Por tanto la relación que existe entre ellas se puede definir como de subcontratación de especialidad dependiente (Velásquez,1993). "A partir de ésta dinámica de una sistemática sustracción de recursos de acumulación a las empresas o talleres contratistas, éstos se ven privados de posibilidades de desarrollo tecnológico y económico, reproduciéndose las situaciones de informalidad, el uso intensivo de mano de obra barata y poco calificada, con altos niveles de precariedad" (Díaz y Yáñez,1998:17)

De esta forma, recapitulando en lo analizado en el presente capítulo, el tipo de estructura resultante se aleja de las formas de especialización flexible, propuestas por Piore y Sablel, en cuanto al surgimiento de distritos industriales caracterizados por la eficiencia, flexibilidad y relaciones de cooperación e integración empresarial, así como tampoco se evidencia la presencia de formas de organización del trabajo caracterizadas por una mayor cualificación de su mano de obra. Los antecedentes analizados nos permiten afirmar que nada más alejado del planteamiento de los distritos industriales italianos, conque estos autores ejemplifican su modelo, que el barrio de Patronato o las ciudades de la Ligua o Tomé.³¹

Así, la fragmentación de la cadena, la flexibilización en la producción y el actual modelo de relaciones contractuales ha producido, como indicáramos, la degradación tanto de la estructura productiva como de las condiciones de trabajo de la mayor parte de la fuerza de trabajo del sector textil y, particularmente, del subsector de la confección, ampliándose la desprotección a nuevos segmentos de trabajadores.

³¹ Estas conclusiones son ratificadas por Abramo, 1997, Díaz y Yáñez, 1997, entre otros.

En cuanto a la organización del trabajo, cabe señalar que éste es el ámbito menos afectado por las estrategias de flexibilización, al menos en el subsector textil. Ello se debe, en buena medida, a los pocos cambios registrados en cuanto a dotación tecnológica y, por ende, a la propia organización de la producción. En el caso de las industrias de la confección si se observan más cambios puesto que aquí ha pasado a predominar un tipo de organización (trabajo "a la rueda") que si bien existía desde antaño, nunca había alcanzado las actuales dimensiones y menos las condiciones en que se efectúa. En el conjunto del sector otros elementos presentes propios del modelo de empresa flexible, tales como la recualificación de empleados, las políticas de gestión participativas, integración de los grupos de trabajo, son más bien fragmentarios. Estos más que a una estrategia coherente responden a estrategias empresariales selectivas.

Entonces, la estrategia predominante ha sido la flexibilización cuantitativa. Esta se ha expresado, por una parte, en la expulsión masiva de trabajadores del sector y, por otra, en la normativa que regula el despido en la contratación de fuerza de trabajo. En cada subsector se observa que las estrategias empresariales en este sentido han sido distintas. En cada uno se ha utilizado el tipo de contratación y de salarios más idónea para el tipo de organización productiva que poseen: contratos fijos y salario base más bono de producción en el subsector textil y contratos temporales y salarios "a trato" en la confección.

En síntesis, tanto la industria textil como de confección presentan signos de transformación producto de la reestructuración económica del país en general, y del sector textil, en particular. Sin que se pueda llegar a hablar de un cambio radical en la organización productiva y de trabajo del mismo. Los cambios registrados muestran la tendencia a una variación en el modelo de producción de masas propio del fordismo y del taylorismo, caracterizándose hoy por un modelo basado en la reestructuración competitiva y flexible. Pero, ésta se sustenta en aspectos fragmentarios del nuevo modelo de producción flexible. Es decir, en ambos subsectores son patentes elementos de continuidad y de cambio de uno y otro modelo, lo que indica que más que cambios **de** modelo han habido cambios **en** el modelo. Su nuevo perfil es de carácter *neotaylorista* o más bien de *taylorismo flexible*. Si bien, este último término pudiera parecer una contradicción en sí misma dado la esencia rígida del taylorismo clásico es una categoría que nos permite dar cuenta del contenido de dichos cambios.

* * *

Actualmente, siguiendo un patrón histórico, la actividad textil y de confecciones en Chile se concentra en tres centros poblacionales: en la ciudad de La Ligua, Tomé y Santiago. Las dos primeras son localidades cuyo principal sustento económico ha estado estrechamente vinculado a esta actividad productiva. Por ende, la crisis les ha impactado especialmente, cuestión que se evidencia en la desaparición de gran cantidad de unidades productivas y, por lo tanto, en el crecimiento del desempleo. Santiago reúne la heterogeneidad del sector textil. Allí se encuentran desde las pocas grandes fábricas que aún quedan hasta el trabajo a domicilio. Específicamente, el barrio de Patronato destaca por ser uno de los que concentra la mayor cantidad de pequeñas y medianas empresas textiles y talleres de confección. Estos resaltan también por las pésimas condiciones en que laboran sus trabajadores.

La aplicación del modelo económico neoliberal indujo a la reestructuración del sector textil. La transformación se ha logrado a través del uso de distintas estrategias de flexibilización laboral. Especialmente se ha utilizado la flexibilización cuantitativa que ha implicado, entre otros, una expulsión fundamental de mano de obra del sector. Entre las medidas implementadas de este tipo de flexibilización destaca el uso funcional de los tipos de contratos que posibilita la legislación laboral. En el subsector textil destacan los contratos indefinidos puesto que este tipo de contrato otorga estabilidad a una mano de obra que requiere un nivel de cualificación media pero a la vez, dadas las facilidades contempladas para el despido, permiten un uso flexible de la fuerza de trabajo. En el caso del subsector confecciones el tipo de contrato más recurrente es a plazo fijo, puesto que por la menor cualificación requerida, la producción no se ve perjudicada por la alta rotación laboral. Asimismo, el hecho de que este tipo de contrato no contemple indemnización facilita el despido y la recontracción de trabajadores según demande la producción. Otras medidas han sido los despidos temporales, la variación en la extensión de en las jornadas de trabajo, la implementación de más turnos de trabajo entre otros.

Las estrategias de flexibilidad cualitativa son patentes en cambios introducidos en la organización del trabajo y de la producción y en las formas de gestión de las empresas. Los cambios en la organización del trabajo son particularmente evidentes en las industrias de la confección, extendiéndose en éstas el trabajo “a la rueda”. Esta organización del trabajo fomenta la competitividad entre los trabajadores y la autointensificación en el trabajo, lo cual redundo en un aumento de la productividad de los trabajadores. Otros cambios cualitativos tales como políticas de capacitación y recualificación de la mano de obra o nuevas políticas de recursos humanos o de cooperación, son escasamente perceptibles.

La flexibilidad de los costes laborales se ha materializado principalmente a través de la recomposición de los salarios, los beneficios de las nuevas condiciones de despido contempladas en la legislación laboral y la división de las empresas en varias razones sociales (empresas “de chimenea”). En lo que respecta a la nueva composición de los salarios el cambio ha derivado de la eliminación del Tarifado Unico Textil que establecía, a través de negociaciones tripartitas, los salarios de las diversas actividades productivas del sector. Actualmente en ambos subsectores las formas salariales son adecuadas, desde la perspectiva de los intereses empresariales, al tipo de organización de la producción. En las industrias textiles el salario se compone ahora de una porción fija más bonos por producción colectivos o individuales, dado que la producción depende en mayor medida del ritmo de la maquinaria disponible. En la confección el tipo de salario predominante es “a trato” o “por pieza”, en el cual la parte variable del salario es la principal. En un tipo de producción que se sostiene en las velocidades de la mano de obra, ello induce a la autoexigencia en la producción. Los aumentos salariales quedan supeditados a la productividad de los trabajadores.

Pero sin duda la reestructuración fundamental del sector, y que abarca los tres tipos de flexibilidad antes mencionados, es la externalización de funciones productivas y no productivas. Esta ha provocado la fragmentación de la cadena productiva del sector. Si éste antes se caracterizaba por altos niveles de integración vertical, hoy lo hace por el encadenamiento de empresas subcontratistas, entre las cuales existen relaciones de subordinación y dependencia de las menores a las mayores. La nueva realidad

permite distinguir cuatro segmentos en el mercado laboral compuesto por: agrandes y medianas empresas, pequeñas empresas y talleres, microempresas y trabajo a domicilio. La precariedad de las condiciones de trabajo aumenta según se descienda de un eslabón a otro.

Si bien, tanto la subcontratación como el trabajo a domicilio son fenómenos presente a lo largo de la historia del sector textil, a partir de su reestructuración competitiva, ambos se han expandido. En su crecimiento han sido determinante las reformas a la legislación laboral que antes normaba este tipo de trabajos, confirmando así la funcionalidad de los cambios introducidos a la normativa laboral al modelo económico neoliberal.

Analizado el nuevo modelo productivo resultante; la actual organización del trabajo y de la producción y las características de los mercados de trabajo interno y externo, a la luz de los planteamientos del modelo de empresa flexible, es posible concluir que la situación de las empresas textiles y de confección en Chile dista de estos planteamientos. En este sentido más que cambios de modelo observamos cambios en el interior del modelo, al que hemos denominado como *taylorismo flexible*.

Como veremos en el siguiente capítulo, la flexibilidad laboral, y sus principios subyacentes, ha provocado otras transformaciones en el sector que afectan al ámbito productivo pero que se relacionan con su dimensión social. Estos hechos los analizaremos a partir de la interpretación de los actores que han protagonizado estos fenómenos.

CAPITULO 7

El impacto social de la flexibilización del mercado laboral en el sector textil: la interpretación de los actores

El presente capítulo contiene el proceso de flexibilización laboral del sector textil analizado desde la perspectiva de los actores involucrados. Este se ha dividido en torno a cinco temas: el significado que para dichos actores tuvo la introducción del modelo social neoliberal, los cambios en la organización del trabajo y de la producción, la nueva cultura laboral que impera en las relaciones sociales de producción, el impacto del conjunto de los cambios en la vida cotidiana de los trabajadores y, por último, su interpretación sobre la producción flexible.

*“Una sociedad (...) constituida por
un conjunto de individuos egocéntricos
completamente desconectados entre sí
y que persiguen tan sólo su propia gratificación
(se le denomine beneficio, placer o de otra forma),
estuvo siempre implícita en la teoría económica capitalista.”*

Eric Hobsbawm, 1998

1. INTRODUCCION: “LA GRAN TRANSFORMACION”

El 11 de septiembre de 1973 marca el inicio del proceso de reestructuración económico-social en Chile. A partir del golpe militar y la aplicación del modelo neoliberal comienza una época con una nueva lógica y principios propios cuyas consecuencias trascienden las reformas estructurales del ámbito económico. El neoliberalismo contiene no sólo una nueva forma de acción económica sino también un sentido particular, una determinada manera de concebir la sociedad, la cultura, los valores y el comportamiento de las personas; no sólo es un nuevo modelo de desarrollo económico sino también un nuevo modelo social en el cual el individuo y la satisfacción de sus deseos pasa a ser el centro de la atención del sistema. El mercado se constituye en el elemento articulador entre el sistema económico y el social, dando paso también a una nueva configuración de la relación salarial.

Las políticas de flexibilización del mercado laboral son un ejemplo de ello. Estas no son sólo herramientas técnicas que orientan el curso del mercado, sino que sus implicaciones han afectado a la cotidianidad de la fábrica y a las relaciones sociales de producción, pero también a la vida de los trabajadores y sus familias. De ahí que abordar este tema nos permita comprender cómo se ha materializado lo que Polanyi (1994) llama la subsunción de la acción económica en la vida social.

En capítulos anteriores hemos analizado la evolución de las transformaciones ocurridas en Chile en el ámbito laboral desde la génesis de la relación salarial hasta las consecuencias más inmediatas de los cambios a través del análisis de diversos indicadores cuantitativos. En el presente capítulo abordaremos la dimensión cualitativa del proceso. Nuestro propósito es adentrarnos en la interpretación que los actores involucrados hacen del desarrollo de dicho proceso. Es decir, a través del análisis de sus discursos desvelar la *materialización de la ideología* (Castillo, 1994) contenida en esta práctica económica. Asimismo, *re-construir* cómo los actores analizan y *leen* los hechos sociales que han protagonizado. Penetrar, en definitiva, en el sentido que para ellos tienen estos hechos. Pero también indagar en la coherencia entre el discurso que sostienen y su práctica, es decir, ¿hacen los actores lo que dicen?

Creemos que es fundamental para la comprensión de los fenómenos en estudio rescatar y resaltar las voces de quienes han vivido el proceso de desregulación del mercado laboral y los efectos de una de sus principales herramientas -la flexibilización- no como un concepto sino como una práctica diaria. Como señala Sennett: “una idea tiene que soportar la experiencia concreta, de lo contrario se vuelve una mera abstracción” (2000:11).

La primera evidencia que surge de los discursos analizados es la existencia de dos interpretaciones diametralmente opuestas a los hechos. Estas obedecen a dos lógicas contrapuestas: por una parte, está la visión de los empresarios y, por otra, la de los trabajadores¹, cuestión que no responde más que a la histórica contraposición de intereses entre capital y trabajo. El punto "en común" entre unos y otros es que ambos fueron sujetos "privilegiados" durante la etapa de la regulación del mercado laboral, es decir, recibieron atención preferente cuando las políticas implementadas por el Estado desarrollista intentó conciliar sus intereses. Los trabajadores obtuvieron reconocimiento a muchas de sus reivindicaciones, los empresarios recibieron la protección que les permitió que sus industrias crecieran y se consolidaran. Pero la experiencia fracasó. A ambos afectó la introducción del modelo neoliberal: se acabó la protección y las conquistas también. Pero las herramientas de las que se dotaron, o más precisamente de los que el Estado neoliberal los dotó para adecuarse al nuevo modelo productivo y social, fueron radicalmente distintas.

Una segunda apreciación inicial es que el contenido de los discursos de ambos da cuenta de su respectiva posición en los procesos sociales que les ha tocado vivir y *compartir*. El discurso de los trabajadores está marcado por su posición de inferioridad y su condición de sujetos explotados. El de los empresarios está signado por su posición de superioridad y su calidad de sujetos poseedores del poder de decidir sobre el curso de los acontecimientos y la vida de otros. A partir de ello, cada uno orienta su conducta; entre los primeros unos lo intentan hacia el cambio de su posición y situación, sin embargo, otros se encuentran sumidos en la pasividad y presos de su condición subordinada. Entre los segundos todos dirigen su acción hacia el mantenimiento del actual orden de cosas.

1.1 El significado del golpe de Estado

Tanto para los trabajadores como para los empresarios del sector textil, el golpe de Estado de 1973 significó un hito en sus vidas. Para los primeros fue un brusco cambio en sus condiciones laborales; es decir, el día que "*se terminó todo*" (S8EGTH) más aún, porque como hemos subrayado en capítulos anteriores estos trabajadores fueron favorecidos con las políticas económicas y sociales impulsadas en las décadas anteriores y, particularmente, por el gobierno de la Unidad Popular. Para los empresarios, el golpe marca el regreso al orden y a la libertad, después de un tiempo que prefieren "*ni recordar*" (E5GTH). Así, este día es recordado como un punto de ruptura, una fecha que señala un antes y un después: para unos, un antes mitificado por sus bondades y un después endemoniado por la opresión que implica, para los otros exactamente al revés. Para todos: el inicio de una "*gran transformación*"². Al respecto los trabajadores recuerdan:

"El acabose fue cuando vino el golpe de Estado." (T3GTH)

"Después vino el '73, todos sabemos qué pasó con el golpe, ahí se empieza a derrumbar todo." (O2H)

¹ Se subentiende que al referirnos a los "trabajadores" incluimos también a los sindicalistas entrevistados.

² Recogemos el título de la obra de Polanyi *La gran transformación* para expresar la trascendencia del cambio que supuso en Chile la implantación del modelo neoliberal. Entendemos que el autor lo usó para expresar un

Durante el gobierno de la Unidad Popular los empresarios se vieron afectados particularmente por la creación del Area de Propiedad Social de la economía que implicó la intervención y expropiación de fábricas, lo que provocó que en buena medida fueran desplazados por los trabajadores, quienes asumieron la gestión de sus centros productivos. Cuestión que si bien afectó a numerosas actividades industriales, aquí fue más crítica la situación puesto que el sector textil se encontraba en la vanguardia de este proceso. En estos hechos radica la vivencia de este período como un trauma para los empresarios:

“ (...) le voy hablar del año 74 para adelante, los tiempos pasados prefiero ni acordarme, de los tiempos de la Unidad Popular que fueron desastrosos, ¡¡terribles!!” (E5GTH)

“Es que el papá [el dueño de la fábrica] quedó traumatado una vez para el ‘73..., (...). En esa época querían formar sindicato pero tomarse la fábrica, (...) entonces, mi papá quedó con la tranca, o sea, el sindicato es como una palabra terrible, de ahí quedó traumatado. (...), fue como *heavy*. El papá (...) para que no le quitaran la fábrica, tenía que hacer vigilancia en la noche, con escopeta o con no sé qué, se turnaban para cuidar la fábrica (...).” (E2MCM)

Las consecuencias más inmediatas del golpe fueron, para los empresarios, la recuperación de sus propiedades, en tanto que para los trabajadores; la represión hacia sus organizaciones y representantes y, por ende, la suspensión de la actividad sindical. Este hecho es particularmente significativo para quienes poseían una larguísima trayectoria sindical:

“En el golpe militar a los trabajadores les pusieron la pata encima, la bota encima, (...), nadie podía hacer nada, primero porque muchos andaban arrancando, otros fueron muertos. Era violenta la cosa, nadie se organizaba.” (S3CSH)

“Por supuesto no quedó nadie de los antiguos dirigentes y fueron despedidos todos aquellos trabajadores que sobresalían por su participación ya sea en el sindicato o cualquier otra actividad que pudiera conducir a organizar de nuevo a los trabajadores.” (S4EGTH)

“Mucha gente..., gente que falleció, desapareció, mucha gente que todavía tiene sus..., psicológicamente se acuerda, algunos lloran por lo que vivieron. Yo tuve amigos, amigos jóvenes que fueron detenidos y al otro día sabíamos que estaban fallecidos, pero no por enfermedad. (...) existía un temor tremendo, (...) entonces de repente había que aceptar muchas cosas, incluso que lo humillaran, que lo pisotearan y si usted alzaba un poquito la voz... Entonces no se podía hacer nada en el pueblo Tomé, no se podía hacer nada.” (S8EGTH)

Las consecuencias posteriores se impregnaron en el ámbito de la organización sindical más allá de la primera fase represiva. Estas se manifiestan particularmente en el miedo a la participación incluso de los propios sindicalistas. Según los dirigentes entrevistados, el miedo ha permanecido hasta la actualidad en el desarrollo de la actividad sindical:

cambio inverso pero igual de trascendente: el retroceso de la doctrina liberal y del determinismo económico tras las primeras décadas del siglo XX.

“... después de la cosa del golpe de Estado, vino una disolución, y no se ha logrado recuperar, incluso se siguieron haciendo algunas reuniones de organizaciones, yo me acuerdo, pero eran acompañadas de un par de efectivos de carabineros [policías] con metralleta (...). Entonces, hasta el día de hoy la mayoría de los antiguos dirigentes, nadie quiere ser dirigente, porque los dirigentes fueron los más perseguidos.” (S2ISH)

“ (...) antiguamente los [trabajadores] viejos lograron muchas cosas y la conciencia de los empresarios era otra también. (...) Todo ha cambiado, incluso la forma de nosotros como dirigentes de tener que enfrentar las negociaciones, también ha ido cambiando; sin querer este modelo te ha (...) [conducido], te guste o no te guste, a tratar de adecuarte para tratar de lograr lo mejor.” (S9FGTH)

Otra clara manifestación de las consecuencias de la nueva situación es la pérdida de los beneficios que se habían logrado a lo largo de décadas. Cabe recordar que los trabajadores del textil fueron de los que alcanzaron mayores niveles de regulación en sus condiciones de trabajo, que se expresó en el Tarifado Unico Textil:

“(...) en ese periodo [Unidad Popular] había muchas más garantías, había un tarifado nacional que regía y por lo tanto el trabajador se integraba y percibía todos esos beneficios; ahora no, ahora no se percibe prácticamente nada. Cuesta a veces sacar [lograr] gratificación, cuesta que indemnicen los años de servicio, es difícilísimo, (...). Hay cantidad grande de causas en la Inspección del Trabajo, en el juzgado y es difícil la posición nuestra en este momento, (...) también porque hay que tener previsión y toda esa gente que ha quedado cesante [desempleada] no cuenta con previsión (...).” (S2ISH)

“En las empresas empezamos a trabajar con muchas dificultades, muchas exigencias, no con las mismas garantías que antes teníamos porque perdimos todos los beneficios, todos, todos; antiguamente (...) teníamos, por ejemplo, en lo social, (...) yo como operario textil tenía derecho a tres paños a elección de tres metros cada uno en el año, ahora tengo derecho a uno solo (...). A las cargas de familia independientemente que fuera la mamá, el papá, el abuelo, el tío, reconocido por la empresa, igual tenía derecho a dos metros de paño. En estos momentos no les dan paños a nadie, simplemente nos dan cuatro metros y medio de paños que es una cuota que se consiguió para el socio o el trabajador de la empresa.” (S8EGTH)

El esfuerzo puesto en la conquista de beneficios permanece arraigado en la memoria de los trabajadores más antiguos y constituye uno de los elementos de la *mitificación* del pasado. Los logros se obtuvieron tras un largo proceso de activa participación y repentinamente “*todo*” (S8EGTH) desapareció:

“(...) todo esto que obtuvimos y que se ganó con mucha huelga y mucho sacrificio, todo se perdió de un plumazo el año ‘73. El ‘73 todo se perdió pero de una sola vez, se terminó todo esto.” (S8EGTH)

1.2 Las interpretaciones del cambio

Tras la fase represiva vino la implantación del modelo neoliberal. Una de sus principales características en el ámbito económico, como ya hemos analizado, ha sido la liberalización de la economía y su internacionalización. Como consecuencia, el sector ha entrado en una fase de crisis

crónicas. Para los trabajadores la situación de sus industrias no es resultado de una coyuntura económica sino que el tema que subyace es el tipo de modelo económico vigente “*porque la crisis es del sistema*” (OIM):

“Estamos agonizando, a medio morir saltando, pero allí también hay un problema del modelo económico que estamos viviendo, porque claro se permite que se traiga producción de otros países que viene subvencionada por los gobiernos de ellos, aparte de lo bajo que vienen, porque aquí no se subvencionan ninguna exportación aparte de la fruta (...).” (O2H)

En tanto en cuanto el modelo neoliberal ha sido adoptado por los sucesivos gobiernos civiles los problemas derivados del mismo se transforman en estructurales. En este sentido, es un tema que trasciende a la acción de la propia dictadura:

“Yo creo que fue como un mal enfoque haber dicho que el único problema en Chile era Pinochet. El problema de Chile es un problema del modelo económico, de los empresarios; claro los jóvenes luchaban contra Pinochet, pero resulta que aquí hay un modelo y que estaba impulsado por las transnacionales, por los ricos de este país. Lo que está pasando en todo el país hoy día y no es un caso aislado porque la crisis es del sistema, hay un sistema de puertas abiertas para el capital que viene del extranjero y le quitan a la industria nacional...” (O1M)

Por ende, el primer nivel de responsabilidad frente la actual situación es atribuido al Estado. Una vez más éste encarna la representación del poder sobre el conjunto del sistema económico-social; si en el Estado antes se cifraron las esperanzas del cambio social, hoy en también en él se centra la impotencia por la falta de perspectiva de futuro y la culpabilidad por haber hecho caso omiso a las consecuencias de la internacionalización económica en las industrias nacionales:

“... porque también vinimos a encararle al [presidente Eduardo] Frei que producto del modelo económico, por la globalización, estábamos haciendo cesantía porque todo se traía de afuera porque era más barato y lo subsidiaban los países, entonces estaban cerrando las empresas textiles chilenas y estaban trayendo todo desde afuera y ‘ellos’ sin decir nada.” (O1M)

“... formamos un comité de defensa por la comuna, donde hubo un grupo de mujeres también, empresarias textiles que se metieron a esto, más otra asociación, la Cámara de Comercio, el sindicato y la CUT. Estuvimos yendo a Santiago a unas entrevistas con el Ministro de Economía que no tuvieron resultados para nada. Solamente promesas, promesas y al final: nada, porque la cuestión es un problema de arriba. (S2ISH)

El modelo, en esencia, tiene una constitución bipolar: están los “*de arriba*” (S2ISH) y, por ende, los de abajo, unos son “*los elegidos*” (O2H) y otros son los excluidos. Desde esta perspectiva, el Estado representado en el gobierno de turno ha hecho su opción por los primeros:

“Es un problema del país, del gobierno, o se gobierna para el país o se gobierna para los elegidos. Porque el gobernante es como el dueño de casa, el dueño de casa pone pestillos, pone chapas en la puerta para proteger las puertas, para cuidar lo que tiene adentro. El Presidente, sus ministros, los parlamentarios, los que gobiernan el país tienen como primera obligación cuidar sus fronteras y cuidar

sus aranceles aduaneros para que no lo invadan con mercaderías, todo por 500, todo por 1.000 pesos. (...) así quebraron toda la industria artesanal, toda la industria pequeña y mediana, (...), es un problema grave, nacional.” (O2H)

Para los empresarios las causas del cambio en la situación del sector también se encuentran en el modelo económico, existiendo entre ellos una clara conciencia del nuevo marco global en el que se desenvuelve la economía del país. Saben que la internacionalización es contraria al proteccionismo que antes los favoreció, pero su asimilación del modelo es distinta a la de los trabajadores, pues ellos aceptan las nuevas reglas del juego asumiéndolas hasta sus últimas consecuencias; ellos pretenden *“llegar hasta el final”* (P1SH). Destaca dentro de estas consecuencias la competencia, la cual es considerado legítima siempre y cuando no sea desleal, pues ésta es la que desequilibra el mercado. Sin embargo, los dirigentes empresariales distinguen entre lo que es, por una parte, sostener este *“discurso”* (P1SH) y, por otra, la realidad que afecta a las empresas:

“Como gremio [el Instituto Textil de Chile] se adhirió a las políticas de libre mercado, de economía abierta, estos son los corolarios y tenemos que llegar hasta el final. Cuando llega el empresario a decirnos: ‘bueno es que la competencia que trajimos del Asia, etc.’, de acuerdo, nosotros hacemos lo posible para evitar la competencia desleal pero olvidémonos de pedir barreras arancelarias, por ese lado en el país no hay ambiente político, creemos que no lo va haber, hay que ir por el otro lado. Si tenemos que atacar las cosas que nosotros sí podemos, si tenemos un discurso frente a los empresarios; pero bueno, una cosa es el discurso que uno hace y otra cosa es la decisión de ellos, los que están a la cabeza de una industria están arriesgando su capital, su relación permanente con los clientes y con el mercado.”(P1SH)

La modernización de las industrias es el factor imprescindible para la adecuación de las empresas a las nuevas condiciones de mercado. Los pilares de esta modernización están en la renovación técnica, la cualificación de la mano de obra, la elevación de su productividad, los adecuados salarios, la estabilidad laboral y la calidad en la producción; un mercado laboral que funcione en condiciones perfectas. Sin embargo, el conjunto de estos elementos presenta contradicciones con aspectos esenciales del modelo, por ejemplo, no se puede pretender una baja rotación laboral manteniendo bajos salarios:

“Como gremio consideramos que es imprescindible para nuestra subsistencia como sector industrial, para cada industria en particular, y es lo que nosotros le predicamos a los empresarios (..) que es necesario que se modernice y eso implica usar nuevas tecnologías, tener una mano de obra formada, capacitada y alta productividad, remunerada adecuadamente para darle estabilidad y no estar en un proceso de rotación de personal fatal. Con rotación de personal no podemos lograr calidad y no podemos lograr alta productividad, es decir, estar en un círculo vicioso.”(P1SH)

Justamente en la ausencia de modernización se encontraría la causa de la quiebra de empresas del sector registradas durante las décadas de los setenta y ochenta. En este sentido, hay una autoinculpación por la responsabilidad, ésta no es atribuida al Estado por haber introducido un determinado modelo económico, como lo interpretan los trabajadores, para los empresarios el fallo estuvo en los que no supieron adecuarse al nuevo contexto y a su lógica:

“Yo creo que la cosa ha sido de los empresarios nomás, no supieron modernizarse, no entendieron el sistema económico; la industria textil antiguamente era muy protegida, el algodón no pagaba derecho de aduana...” (E1OCH)

“ (...) los empresarios textiles no entendieron y se dejaron estar y estar. Después, cuando se dieron cuenta ya era tarde para readecuarse, se dedicaron a importar productos terminados y algunos (...) dijeron: ‘no, hay que modernizarse y compraron [maquinaria] usada que ya llevaban más de 20 años de uso en Estados Unidos, que fue un desastre (...)’ (E5GTH)

Existe conciencia entre los empresarios respecto a que la situación del textil es particularmente desmejorada con relación a otro tipo de industrias que han crecido en los últimos años. Sin embargo, la crisis no se plantea como terminal en tanto los productos textiles son bienes que atienden a necesidades básicas de la sociedad. La competitividad es un aspecto vital para la sobrevivencia de las empresas:

“En el año ‘90, de 100, hoy día la industria textil marca 76, o sea ha perdido un 25 % (...). La industria de la confección ha perdido un 40 %. La industria en general, la industria metalúrgica, plástica; tenía 100 y está al 149 o sea ha aumentado un 50 %...” (E5GTH)

“(...) llegué aquí hace más de 40 y tantos años y trabajé siempre en lo textil, (...) así que conozco bastante y no le veo ningún futuro a la industria textil. Pero también siempre digo lo mismo; que industria textil va haber en todas partes del mundo, no existe país que no tenga industria textil, sea grande, sea chico, Suecia, Noruega, en todo el mundo hay fábricas textiles. Aquí también va a quedar alguna que son idóneas del país, pequeñas; pero no le veo gran porvenir porque hoy en día se están haciendo estos grandes conglomerados donde tienen ciertas ventajas en la materia prima.” (E4GTH)

2. LOS CAMBIOS EN LA ORGANIZACION DEL TRABAJO Y DE LA PRODUCCION

2.1 El estado del mercado laboral según la visión de los empresarios

Una de las formas en que se ha materializado la crisis del sector textil es en los cambios registrados en el mercado laboral. Este se ha visto alterado por la continua inestabilidad de la demanda lo que, por su puesto, afecta las ventas:

“Lo que pasa es que el momento es complicado, la gente tiene miedo, bueno el año pasado hubo como más miedo, por ejemplo, los pedidos bajaron, en vez de pedir un millón uno pedía seiscientos.”(E2MCM)

Para los empresarios existe una clara vinculación entre la demanda, los salarios y el empleo, pero es un agente externo a ellos el que regula estos tres elementos: el mercado. Ellos no hacen más que adecuarse a las condiciones que éste les impone:

“... ha habido trabajadores que han salido de la fábrica y después han entrado pero trabajando para esta empresa, por ejemplo, de aseo, han perdido desde luego estas granjerías. (...) los sueldos y salarios

suben cuando hay demanda de trabajo. Yo me acuerdo mucho del tiempo del PEM [Plan de Empleo Mínimo] y de POJH [Plan de Empleo para Jefes de Hogar], cuando estaba Pinochet, que hubo la crisis del año '80 y uno ponía un aviso en el diario y había una cuadra y media [una cola larga] de gente en la mañana. Pasó un tiempo y en el año '92, con Aylwin, por ejemplo, yo a veces ponía un aviso y me llegaban tres o cuatro (...), o sea, se veía que había un pleno empleo aquí en Chile. Ahora cambió, hay una cesantía bastante grande (...)." (E4GTH)

"También de la parte económica, hay períodos en que hay movimiento se contrata más gente, pero después hay que bajar la gente, porque [exige] mucho gasto. Hay tres períodos en que se contrata mucho más gente, en el fondo como por temporada... (E2MCM)

Como viéramos en capítulos anteriores, la flexibilización cuantitativa expresada en la expulsión de fuerza de trabajo de las industrias textiles ha sido una de las características de la adecuación de las empresas a las nuevas condiciones de producción durante la década de los setenta y ochenta. Pero, actualmente, el despido sigue siendo una realidad del sector. Para los empresarios despedir a un trabajador es un perjuicio, pero desde su óptica éste se centra en la pérdida de la inversión realizada en la formación de la persona:

"Conversando con mis colegas ninguno tiene posibilidad de contratar a una persona más, ninguno, al contrario, todos están por despedir gente. (...) Esa es la realidad. Y el despido nos perjudica a todos, porque yo despido a alguien y se me va una inversión, un estilo de trabajo, y alguien que hoy es productivo antes de llegar a serlo pasaron entre 6 meses y un año, porque hay mucha gente que en este taller ha aprendido el oficio, (...) Al principio era gente lentísima, que en un mes no se alcanzaba a ganar la mitad del sueldo mínimo. (...) Aprendiendo se han vuelto más productivos. Y yo les pago lo que corresponde y no me duele porque realmente se lo han ganado. Pero si yo tengo que despedir a una de esas personas es como acabar un poco con la empresa porque son las personas que le dan el estilo a la empresa y perderías tu identidad en el mercado y si pierdo eso, pierdo mi nicho..." (E6PTH)

También hay empresarios que son capaces de cuantificar el coste del "*factor humano*" (E5SGTH) que supone despedir a un trabajador:

"Es terriblemente doloroso [despedir trabajadores], no son palabras y yo lo digo no solamente por el factor humano, porque puedo decir, ya; el dolor es un 70 %, factor humano el 60 %, y el otro 40 % yo digo: ¿cómo recobro esta gente que me costó años formarlos? Cuando yo tengo que armar otro turno, lo armo con pura gente nueva, tengo que adiestrarlos, tengo que partir de cero, es complicado." (E5GTH)

Frente al despido, los empresarios se plantean diversas estrategias para seleccionar a los trabajadores que han de despedir. Van desde el despido voluntario hasta los trabajadores que posean menos responsabilidades familiares:

"¿Cómo optamos por despedir a la gente? En primer lugar, (...) le decimos a nuestros directores de cada uno de nuestros sectores que busquen voluntarios, primero voluntarios, quién se quiere retirar. (...) Pagamos indemnización por años de servicio (...), los que salen más bien pagados con la indemnización son los que ofrecen para retirarse, porque si lleva esa persona 11 años aquí en la fábrica sale por el tope

del mes por año, o sea 11 meses de sueldo por delante. (...) Lo otro es que ya tengo yo que elegir y elegimos a los solteros o al que sale con menos impacto social.” (E5GTH)

Otro de los elementos que según los empresarios afectan al mercado laboral es la alta movilidad en el empleo de los trabajadores producto de los bajos salarios que perciben:

“(...) la queja de nuestros empresarios es que hay mucha movilidad en el empleo y si los obreros se van por una pequeña diferencia de salario en alza dejan las empresas.” (P1SH)

De la movilidad laboral existente en el sector se derivaría un alza en los salarios, lo que sería para los empresarios una de las causas de la pérdida de competitividad de las industrias textiles. Sin embargo, cabe recordar que los trabajadores textiles pertenecen a una de las actividades económicas peor pagadas actualmente en Chile y que sus remuneraciones en la década de los noventa han sido reajustados por debajo del IPC (véase capítulo 5):

“Yo creo que el sector se ha visto obligado a elevar su nivel salarial junto con el mercado y eso forma parte de los problemas del sector que ha perdido competitividad frente a los productos asiáticos. Está el factor tecnológico porque también es un sector que ha tenido dificultades para incorporar nueva tecnología, pero está también el tema del alza general de salarios en la economía, entonces el sector se ve obligado, se ve obligado dada la movilidad que existe en el mercado laboral (...).” (P1SH)

Pero contradictoriamente, otros empresarios plantean que los trabajadores valoran más la estabilidad laboral dada por un contrato de trabajo que la cantidad del salario. Es decir, se privilegiaría la estabilidad antes que el poder adquisitivo. Esta distinción se corresponde con la heterogeneidad del sector, pues la situación de las grandes empresas textiles contrasta fuertemente con la de los talleres de la confección:

“Yo creo que son pocos los que se quieren ir ahora porque saben que el mercado afuera está muy difícil. La gente que se ha ido se da cuenta de que no se les pagan leyes sociales, no tienen regalías, que los contratos no valen, que es imposible seguir juicios. Entonces yo creo que ha habido un reconocimiento por parte de los trabajadores, no sólo de esta empresa, para todas las empresas serias en que hay contrato. Entonces a veces es mejor ganar un poquito menos pero estar más seguro en el tiempo.” (E7MTH)

Los jóvenes son señalados por los empresarios como el tipo de trabajadores más inestable. Ellos mantienen una relación mucho más funcional con el trabajo; el salario es un instrumento para conseguir satisfacciones inmediatas. Cuestión que daría cuenta de la internalización de la nueva norma social de empleo. Los jóvenes en tanto saben que su entrada a un puesto de trabajo no les asegurará su futuro, no están “*ni ahí*” (S8EGTH) con conservar su empleo y menos con integrarse a una fábrica a realizar las labores de menor reconocimiento social y económico, tal como sucedía antaño:

“Ahora me cuesta mucho que se queden los muchachos jóvenes que entran a puestos más bajos, a hacer aseo en la fábrica, a barrer, ellos duran muy poco. Entonces optamos por tomar gente de mediana edad, de los 30 para arriba son un poco más estables. Los que mejor resultados nos han dado son los de 40 para arriba. (...) La gente debe pensar que pagamos el mínimo, ¡se paga el doble del mínimo! Entran

ganando como 120 mil pesos [40 mil pesetas aprox.]. No se quedan, trabajan un mes, mes y medio, se compran los *blue jeans* [vaqueros], las zapatillas, y se van...” (E5GTH)

A pesar de la abundante oferta de fuerza de trabajo disponible los empresarios se quejan de la falta de mano de obra cualificada en las industrias textiles:

“El primer efecto es la disminución de trabajadores, (...) y, por otro lado, el problema de encontrar mano de obra capacitada. Tiene un contrasentido pero es así; por un lado hay un sector que expulsa mano de obra y, por otro lado, tiene dificultad para encontrar mano de obra capacitada; está de por medio el componente nivel de salario que es bajo en el sector (...).” (P1SH)

“Es difícil encontrar gente. Por ejemplo, yo quiero contratar un turno, entonces contrato tejedores y no llegan. Ahora, después de esta crisis, yo creo que sí porque están despidiendo mucha gente, pero no es fácil encontrar gente.” (E5GTH)

Producto de la escasez de mano de obra cualificada los empresarios valoran la experiencia de los trabajadores antiguos a la hora de los despidos:

“(...) la empresa tuvo la equivocación de despedir hace dos años a un grupo de más de 100 personas y entre ellos eligió a los puros viejos, (...), pero cometieron el error más grande porque dejaron a toda la juventud y esos jóvenes, los que no están ‘ni ahí’; entonces a la empresa se le fue así la productividad para abajo, ¿qué hubo que hacer? El 70 % de los ciento y tantos tuvieron que volverlos a llamar y reinsertarlos.” (S8EGTH)

Las empresas también se seguirían viendo afectadas por un antiguo problema: el absentismo laboral. Este es enfrentado con incentivos económicos:

“El problema más grande que yo enfrento (...) está en que el absentismo, todavía es importante. Lo hemos reducido a la mitad pero sigue importante. Se ha arreglado con incentivos por la asistencia. Hemos despedido principalmente al personal que falta mucho. (...) Hoy el absentismo global es entre el 3 y 4%. (...) Deberíamos estar en el 1, 1,5%.” (E7MTH)

2.2 Las estrategias empresariales de adecuación al nuevo contexto económico

El sector textil hasta 1973 se caracterizó por un alto nivel de integración vertical de sus industrias. A partir de la introducción del nuevo modelo productivo los empresarios debieron rediseñar sus estrategias para enfrentarse a éste y las sucesivas crisis que le siguieron. Las opciones adoptadas afectaron tanto a la organización de la producción como a la del trabajo así como a su relación con los mercados externos e internos.

A principios de la década de los ochenta el cierre temporal de las empresas y el despido transitorio de “*los elementos*” (E7MTH) que allí trabajaban fue una medida que permitió a muchas empresas sobrevivir a la crisis por el ahorro de costes laborales que les suponía:

“Para la crisis del ‘83 la fábrica cerró, se despidió a todo el mundo, le pagó a todo el mundo todo. Tres meses después volvió a abrir y recontrató a parte de los elementos que había. (...), la situación económica y financiera de la empresa siempre ha sido muy buena. Lo que pasa es que el negocio era insostenible, no había posibilidad de hacer negocios. Entre descapitalizar la empresa y perderla se decidió ‘guardarla’. (...) fue una decisión exitosa.” (E7MTH)

El mecanismo de despido y recontratación fue facilitado por los primeros decretos-leyes que afectaron a la normativa laboral y que posteriormente fue recopilada en el Plan Laboral de 1979, cuya esencia, cómo hemos visto en el capítulo 4 fue la flexibilización laboral. El rápidamente aprendido uso flexible de la fuerza de trabajo se manifestó a través de despidos y la reducción de turnos de producción que permitieron equilibrar los costes de las empresas y adecuar el factor trabajo a los cambios en la demanda:

“Después de la [huelga] del ‘82, tuvimos un período en marzo o abril [en que] tuvimos que bajar la fábrica de tres turnos, porque nosotros siempre hemos trabajado tres turnos. Bajamos a un sólo turno, pero ya en septiembre estábamos en dos turnos y ya en marzo del ‘83 estábamos otra vez en lo normal.” (E5GTH)

Pero ésta práctica ha continuado dada la inestabilidad de la demanda que exige la continua fluctuación de la dotación de las empresas:

“Ahora también es fuerte porque hemos bajado de tres turnos a dos y hemos despedido bastante gente y tenemos una menor venta; el año pasado de un 18 % y este año vamos, comparando, durante el primer trimestre hubo una baja del 25 %; claro que el primer trimestre del año pasado [fue] muy bueno, porque la crisis el año pasado empezó de agosto para adelante...” (E5GTH)

Uno de los mayores beneficios de esta estrategia fue particularmente la rebaja de los costes salariales, puesto que los trabajadores fueron readmitidos con menores salarios. La deteriorada situación general del mercado laboral actuó como un mecanismo de presión para que los trabajadores aceptaran las condiciones impuestas, mecanismo que se ha mantenido como un elemento estructural del funcionamiento del mercado laboral:

“ (...) teníamos buenos sueldos, pero llegamos al ‘83, en el caso particular mío, después de dos años me ofrecen un sueldo 50 % menos de lo que yo ganaba el ‘81, o sea, dos años más adelante yo ganaba el 50% menos, cuando debió ser todo lo contrario. Pero dada la situación social que vivíamos en la comuna de Tomé (...), exigía aceptar cualquier trabajo y a cualquier precio. No es mucha la diferencia con lo que estamos viviendo ahora”.(S8EGTH)

En las empresas de la confección que se introdujeron cambios en la organización del trabajo, ante el descontento de los trabajadores hubo que adoptar medidas a nivel salarial tales como aumentar el salario mínimo semanal en el caso de los trabajadores "a trato":

“En ese momento [introducción del trabajo ‘a la rueda’] igual hubo crisis; querían formar sindicato, hubo harta crisis, porque acá son ‘a trato’. Entonces, la manera de solucionar eso fue asegurar a un mínimo de 30 mil semanal, (...), -antes eran 16 mil-, esa fue la manera. (E2MCM)

Otro cambio fundamental para las empresas ha sido la apertura de los mercados externos. La extensión de las exportaciones ha sido central sobre todo para las grandes industrias del subsector textil. Las exportaciones se han dirigido sobre todo a países frente a los cuales Chile tiene ventajas comparativas como son los costes laborales de las empresas:

“A nosotros nos ha ido muy bien estos dos años pasados porque Chile entró en convenios bilaterales con Colombia: cero arancel tenemos en las telas, Venezuela: cero arancel, México: cero arancel, Ecuador: cero arancel, Canadá: cero arancel. O sea, tenemos 5 países en los cuales nosotros podemos vender nuestro *jeans* [vaqueros] con cero arancel. Ellos también lo pueden vender acá, pero como nosotros tenemos costos [costes] bastante afiatados...” (E4GTH)

Sin embargo, en las exportaciones radica también la poca solidez de la situación de las empresas dada su alta vulnerabilidad a la inestabilidad de los mercados a los que se dirigen. Por lo demás, son sólo las grandes empresas del sector las que pueden integrarse a los mercados externos; para las medianas y pequeñas es un ámbito que está vedado:

“... especialmente este año con los problemas de Venezuela, del señor Chávez que no se sabe si gobierna o no gobierna, Colombia ahora (...) está también un desastre, Ecuador no tiene nada... O sea, los mercados se nos han caído. Seguimos con México y Canadá algo, pero Canadá es un mercado muy *top*.” (E4GTH)

“La mayoría de nosotros [pequeños empresarios] no estamos en condiciones de exportar, nos dirigimos al mercado interno. Hay varios colegas que se cambiaron a los mercados de afuera y al principio bien pero como hoy día las economías son tan volátiles todo puede cambiar, es lo que ha pasado con México, Brasil, Europa. Tu has hecho inversión, has contratado gente y de repente todo cambia, y no es fácil cambiarse de país, más ahora que hay una crisis globalizada. Antiguamente como que nosotros no las sentíamos, antes Chile era como un país isla, teníamos altos y bajos y las crisis internacionales no nos golpeaban tan fuertes.” (E6PTH)

Otra consecuencia de esta vulnerabilidad es su incidencia directa en la cantidad de mano de obra empleada, haciendo que ésta fluctúe continuamente:

“Llegué a tener 50 personas, el año ‘98 tuve que reducir a 40 personas, obligatoriamente tuve que llegar a 30. Esa sería la cantidad óptima de acuerdo a la demanda que hay. Ahora hay demanda insatisfecha, ahora me falta para cumplir, pero yo sé que de aquí a un mes y medio más va a ser dramático. O sea, todo lo que gano en el sobreesfuerzo produciendo, (...) en un par de meses lo pierdo, porque en un par de meses igual tengo que seguir manteniendo a la gente. O sea, el nivel de gastos permanece.” (E6PTH)

Uno de los cambios que han afectado a la integración vertical de las empresas ha sido la importación de insumos en vez de su elaboración en la fábrica debido al menor coste que ello supone. Ello se traduciría en una mejora en su posicionamiento en el mercado:

“ (...), porque la empresa necesitaba obligadamente modernizarse para poder competir, estuvo también la idea de darle terminación a la tela nomás, traer la tela de afuera. Hubo un período en que llegó bastante tela terminada, digamos en crudo para darle terminación acá. (...) llegaron telas de Pakistán, llegaron toallas de Brasil y las telas eran tan similares a las nuestras y una vez terminadas y estampadas, teñidas acá se vendían perfectamente.” (S4EGTH)

“El proceso productivo se hace casi todo igual, lo que sí se hace es que hay mucho hilado que ya viene listo (...). Nosotros acá hacemos puro hilado, el hilado de nylon, lo único que viene de afuera es cuando se trae este hilado; antiguamente el poliéster brasileño y ahora este hilado que viene de Jamaica, esos hilados vienen prácticamente listos y le ponen la etiqueta nomás.” (S9FGTH)

Los cambios registrados en la cadena productiva debido a las condiciones económicas fuertemente competitivas del sector, han implicado transformaciones en los mercados destinatarios:

“Hace 4 o 5 años todo iba para la sastrería, grandes confeccionistas, hoy va para líneas de hogar, tapices, etc. El cambio ha sido porque nuestros clientes han ido desapareciendo, no han podido competir en tanto nosotros nos hemos ido adaptando a estas circunstancias.” (E7MTH)

Los empresarios también han buscado mejorar la calidad de los productos como un recurso que les permite elevar su posición en el mercado:

“También con ese cambio en la calidad contratamos vendedores para el norte y sur, vendedores nuevos con su carta de clientes propios y eso nos ayudó a volver a aumentar las ventas. Y ahora en este momento igual estamos tratando de reducir costos porque hay mucha competencia en la ropa, demasiada...” (E2MCM)

La apuesta por la calidad en la producción tiene como consecuencia la elevación de los precios, pero también realizar cambios en la organización de la producción pues se deben buscar las formas más efectivas para garantizar la calidad:

“Tuvimos que transformar en algún período porque esta empresa era más bien barata y la calidad más o menos. Entonces, eso fue un cambio fuerte que hubo. Hubieron hartos problemas en el taller que empezó a mejorar la calidad. Entonces la gente alegaba porque tenía que hacer las cosas un poco más lento y no sacaban tanto, ahí hubo varios reajustes, se implementó un sueldo mínimo para que trabajaran más tranquilos, (...) Hay tantas cosas que vienen de afuera, entonces para competir mejor tuvimos que mejorar la calidad y subieron un poco los precios porque también las telas mejoraron y la calidad de las prendas y eso nos ha ayudado a que nos vaya bien, la manera de diferenciarnos, porque por precio y por eso ya es imposible competir.” (E2MCM)

Otra de las estrategias utilizadas ha sido la renovación de la maquinaria. Esta se usa como fórmula para obtener mejor calidad y poder reducir la dotación de personal, ello sobre todo en las empresas grandes que tienen la capacidad de realizar inversiones cuantiosas:

“La inversión en maquinaria ha sido permanente, todos los años se invierten 400 o 500 mil dólares. El nivel tecnológico es muy bueno. (...), la mantención [mantenimiento] de la maquinaria es óptima.” (E7MTH)

“(...) la firma cuando inició este proyecto y se quedó con la empresa invirtió 25 millones de dólares en maquinaria nueva. Por eso también que se bajó el personal, no porque se quiera que la fábrica cierre, al revés, se quiere que produzca solamente calidad. O sea, una cosa está clara; en la industria textil y en cualquier industria: una prenda o un metro de tela cuesta igual hacerlo bien que hacerlo mal, entonces lo que sale fallado es pérdida porque lo venden a menos del costo, entonces lo que se decidió es: hagamos las cosas bien hechas. ¿Qué hay que hacer?: maquinaria nueva, última tecnología.” (E4GTH)

Las grandes empresas que han podido renovar su dotación tecnológica han podido también especializar su producción abarcando así nuevos nichos de mercado:

“...nos ha ido bastante bien; hemos ganado utilidades un 9 % por sobre las ventas lo que es bastante para ser textil. Entonces, (...) [lo] que hemos hecho en [la empresa] es especializarse en algo que sea incluso distinto a lo que hacen los demás y tratar de buscarse sus pocos clientes que necesitan porque la producción es chica, y ser muy eficientes.” (E4GTH)

Pero las empresas pequeñas sólo pueden invertir en mano de obra y no en bienes de capital:

“Me he quedado con algunas máquinas... tengo algunas máquinas nuevas, pero tengo otras caras que son las máquinas tejedoras, que son las más antiguas. Hoy tengo 5 tejedores. Saco una cuenta que es sencilla. En vez de tener 5 tejedores en la cual tengo un parque de 12 máquinas, mejor sería tener un tejedor y tres máquinas automatizadas, pero esa inversión me costaría cerca de un millón de dólares, pero no puedo, de partida tendría que pedir un crédito y no tengo acceso, y después economizaría mucha mano de obra, me ahorraría (...) un 50%. Tendría costos adicionales, el diseño me cuesta más caro con la tecnología de punta, (...), para economizarme un 50% no vale la pena; es preferible seguir siendo intensivo en el uso de la mano de obra. Eso me sale más barato (...).” (E6PTH)

No obstante, los pequeños empresarios también han buscado flexibilizar su producción incitados por los requerimientos de una demanda cada vez más diversificada:

“Este trabajo es demasiado estacional. Tengo tres estaciones muy marcadas en el año que son los cambios de temporada, ahí hay que trabajar y luchar mucho. La otra cosa que ha afectado también es que yo no puedo hacer *stock*. Vez que hacemos *stock* nos va muy mal. Aquí ya tenemos la política de trabajar en base a pedido desde hace ocho años a la fecha y me ha dado excelentes resultados. Yo también tengo locales y ahí te piden cosas específicas, no siempre lo que yo les estoy ofreciendo. O a veces te piden lo que tú les estás ofreciendo pero con otro color de fondo y no hay ningún problema, esa es la flexibilidad que nosotros tenemos como pequeña empresa de satisfacer al cliente.” (E6PTH)

Para las grandes empresas la ampliación de maquinaria posee diversas ventajas. En primer lugar, es más rentable que la inversión en mano de obra:

“Despedí 28 personas el viernes y compré una máquina. Ellos [los sindicatos] dicen ‘¿pero cómo puede ser?’ Es muy fácil, porque precisamente esta máquina necesita menos personal. Ahora había prometido

a lo mejor voy a tomar [contratar] gente, porque ahora había prometido no despedir a nadie pero que bajáramos la producción. No quisieron; entonces se despidió. Y cuando llegue la máquina lo más probable es que no voy a necesitar porque con la misma gente la máquina nueva da mayor productividad (...). Nosotros apostamos a que la fábrica no se va a cerrar ni mucho menos; la industria textil en Chile va quedar, van a quedar pocas fábricas, pero las fábricas que se han acondicionado, modernizado y que son competitivas y en la nuestra queremos ser competitivos (...).” (E4GTH)

También la maquinaria aumenta la capacidad de producción y en ello se habría sostenido el aumento de la productividad. Desde la lectura empresarial, para los trabajadores la incorporación de nueva tecnología implicaría un aumento en su nivel de cualificación:

“Maquinaria de la última tecnología hemos comprado siempre, (...) siempre estamos comprando (...). Entonces, el aumento de productividad está basado en tecnología, no en que los trabajadores trabajen más, no, todo lo contrario. Hoy día los trabajadores trabajan mucho menos, el esfuerzo físico yo creo se ha disminuido en un 70 u 80%. Antiguamente había más esfuerzo físico por parte de la gente y esto requiere más conocimientos, más manejo de botones, de computación (...).” (E5GTH)

Otra estrategia empresarial para mejorar su rentabilidad ha sido dividir las empresas en varias razones sociales y que una de ellas actué como prestadora de servicios para las otras. Estas son las llamadas empresas "de chimenea" y le permiten a los industriales jugar con sus capitales trasladando las pérdidas y los beneficios de una empresa a otra. También es sabido que esta estrategia puede ser una medida de acción antisindical:

“Cuando existió la prestadora de servicios, que fue un trámite para que pudieran estar fuera de [la empresa] inventó esta que se llamó Sesco y hacían las mismas funciones (...). Cuando se formó el sindicato y todo, nosotros pedimos fiscalización, donde comprobaban que hacían la misma función, incluso en la Dirección del Trabajo decían que podían estar afiliados a cualquiera de los dos sindicatos, cosa que no se pudo porque en el momento que se intentó, uno que intentó, incluso optó a la directiva del sindicato 2 y fue despedido. (...) Lamentablemente en este país, perdió el juicio (...) Y la empresa se basó sencillamente en que era una prestadora de servicios y la prestadora de servicios en su despido le pone que puso en peligro el contrato con la empresa a la que le prestaba servicios, al querer incorporarse al sindicato y, es más, querer pertenecer a la directiva del sindicato.” (S9FGTH)

El propio nombre de una de las empresas "de chimenea" refleja la conveniencia de esta estrategia:

“Vimos el caso de ‘*Baratísimo*’, que son tres razones sociales dentro de un mismo recinto. (...) a eso nosotros le llamamos la empresa ‘de chimenea’, por donde mueven los capitales para no darle gratificaciones a ninguno, pero hay varios casos (...) dentro de los textiles (...), como se ve en los talleres externos (...).” (S9FGTH)

Otras empresas recurrieron al cambio de giro, el cual no sólo se produjo por la crítica situación del sector textil, sino porque las nuevas condiciones hicieron más rentables otras actividades económicas, como la importación de productos terminados, más aún para empresas con un prestigio reconocido en el mercado nacional. La importación también otorga más beneficios por la menor

cantidad de trabajadores que se requiere lo que evita la conformación de un sindicato y el que exija sus reivindicaciones:

...ellos [los empresarios] decidieron cerrar porque (...) ganan más plata con los pantalones terminados y todo eso, incluso planchados. No es que cerraron porque quebraron, no, porque ellos cambiaron su giro, ya no produjeron más en Chile. Trajeron toda la producción hecha de China. Además, ya habían tenido un prestigio, la gente ya compra [la marca de la empresa]. Entonces, claro, ellos antes cuidaban el prestigio y ya después no les importó, lo que querían era ganar más plata, entonces les salía caro producir en Chile. Y, además, con sindicato, con negociación colectiva, con seguridad social, con contratos de la sala cuna [guardería] y todas esas cosas. Entonces, desde allá le traían los pantalones y como dicen ellos 'sin ningún dolor de cabeza'." (O1M)

La fragmentación de la cadena productiva: eficiencia versus precarización

Uno de los cambios registrados a partir de la introducción del modelo neoliberal, y probablemente de mayor trascendencia para el sector textil, ha sido la fragmentación de la cadena productiva (véase capítulo 6). Ello ha sido fruto de la externalización de actividades productivas y no productivas, reuniendo las tres fórmulas de flexibilización (que analizáramos en el capítulo 1): la cuantitativa, la cualitativa y la de costes laborales. Las consecuencias han sido múltiples; se ha visto afectada la relación entre las empresas, se ha fragmentado el mercado laboral, ha variado la relación contractual entre los trabajadores y las empresas generándose contrataciones atípicas y se han deteriorado las condiciones de trabajo y de empleo, entre otros elementos.

El fenómeno de la externalización aparece en el discurso de los actores involucrados bajo dos posibles lecturas; como una estrategia empresarial que hace más eficiente la labor de la industria dado que permite "*controlar*" (E7MTH) más el proceso productivo, y como una fórmula que le posibilita a los empresarios deslindarse de costes laborales y disgregar a los trabajadores porque "*así divididos[es] mejor*" (O1M) para impedir su acción sindical.

Desde la primera mirada, la empresarial, la externalización de actividades en las grandes textiles es interpretada como una mejora para su funcionamiento. Es uno de los caminos preferentes para reducir costes laborales sin afectar a la producción. Así, una parte de la disminución de fuerza de trabajo en el caso de las industrias textiles se ha dado a través de la externalización de funciones no productivas tales como comedor, reparto de mercadería, carga y descarga, aseo. Ello debido a que las características técnicas de estas industrias hacen poco viable la fragmentación de la actividad productiva propiamente tal:

"Se ha tratado de llevar afuera todo lo que se puede hacer más eficientemente, todo lo cual nosotros no estamos preparados ni para hacer ni para controlar." (E7MTH)

En tanto, en las industrias dedicadas a la confección sí ha externalizado la producción misma:

"En el año '87 (...), se despidió toda una sección que hacían faldas y pantalones porque se mandaron a hacer a taller. También se terminó mucho antes la parte de la ropa interior (...). Antes habían ahí adentro

máquinas para hacer tejidos circulares, se hacían tejidos y eso también se terminó porque traían prenda hecha ya.”(S5EGCM)

Los dueños de las empresas pequeñas o de los talleres de confección justifican la necesidad de externalizar en la realidad económica. Para ellos es más rentable contratar a trabajadores a domicilio que hacer frente a los costes de una plantilla estable. Este cambio en la relación contractual se recubre con la asimilación que se hace del trabajo a domicilio como un tipo de actividad microempresarial, es decir, otorgándole un estatus superior al que en los hechos posee:

“Me he visto muy apretado en la parte económica. (...) si en unos meses más tengo que achicar esto, me gustaría en cuanto a la flexibilización, ver la factibilidad de que la gente se vaya para su casa, yo les mando máquinas para su casa (...), o sea, convertirlos a ellos como en microempresarios, que estén relacionados con esta empresa. (...) me vería en la obligación de romper la fábrica, pagarles la indemnización correspondiente, y mantener no más allá del 50% del personal, y el 50% restante subcontrato no más. Hoy hay mucha gente en el mundo del tejido que lo hizo hace 12 años atrás y les va mucho mejor.”(E6PTH)

Para los empresarios externalizar también es una manera para adecuar la producción a las fluctuaciones de la demanda. Una vía apropiada para afrontar los desniveles en la producción es combinar trabajadores subcontratados con trabajadores fijos:

“Alguna vez también pasó lo siguiente; la idea era tener taller externo y no tener taller acá (...), pero igual ¿qué es lo que pasa?; que en algún momento se pensó, de repente pagas todos los sueldos y no hay producción, entonces es complicado. Hay períodos críticos en la producción, períodos de alta producción y períodos de baja, cuando hay cambio de temporada sacan menos [pero] igual hay que pagar. Entonces, una época se usó hartito taller externo, acá y externo.” (E2MCM)

“ (...) una marca tipo Levi's o cualquier marca conocida, (...) no tienen su propio taller sino que le mandan a alguien a hacer, ahora nadie trabaja en función de tener su ropa y su taller, porque es muy caro, porque significa mantener gente que esté siempre trabajando con imposiciones. Tú a veces necesitas hacer uno o dos productos y tienes para una o dos semanas y tienes el resto del mes que no haces nada. Entonces, por eso yo creo que se ha optado por trabajar con talleres externos, ahora nadie contrata a nadie.” (E3OCH)

Esta fragmentación en la cadena ha implicado la especialización productiva de algunos talleres produciéndose así un tipo de "subcontratación de especialidad" (Velásquez, 1993). Ello les permite a otras empresas aceptar pedidos para los que se carece de personal o maquinaria especializada:

“... ya nos dimos cuenta la vez pasada que hicimos todo acá; las chaquetas no quedan bien acá, porque hay que tener planchas especiales. Entonces eso nosotros lo mandamos a un taller externo, a un taller especialista en chaquetas...” (E2MCM)

En el caso de los talleres de confección se externaliza el modelaje, el corte o la administración, esta última puede delegarse con mayor facilidad en los familiares:

"¿Qué pasa al final?, ya no tenemos overlista³ en la fábrica sino que mandamos externo a sacar los moldes, una empresa que te saca los moldes y (...) queda perfecto no hay problemas con las máquinas que hacen los moldes. Sale 600.000 pesos por toda la temporada hacer todos los moldes, en cambio la diseñadora ganaba 400.000 pesos al mes (...). Había períodos en que no tenía trabajo y no valía la pena, (...). Otra niña que también es diseñadora tampoco está. Como que la parte administrativa se ha achicado más; estamos mi papá, yo y mi mamá viendo todo en el fondo, se ha achicado más la parte administrativa también, que había gente de más." (E2MCM)

Pero también otra particular forma de externalizar trabajo y reducir costes fijos es externalizando trabajo a través de los propios empleados de la fábrica sin cambiar su relación contractual. Para éstos, si bien realizar otras labores fuera de su permanencia en la fábrica les permite generar un sobresueldo, también significa una sobrecarga de trabajo y una restricción en su tiempo dedicado a otras actividades:

"Una señora se lleva lavado para la casa, cuando hay demasiado trabajo. Se le paga un valor adicional." (E2MCM)

"Una persona que trabaja haciendo blazer y se lleva el trabajo para la casa para seguir el sábado y el domingo (...)." (S5EGCM)

Pero no siempre la experiencia con las subcontratas es positiva debido a los problemas con la calidad de su trabajo y el incumplimiento con los tiempos de entrega:

"Lo hice [subcontratar] hace dos o tres años (...), pero he tenido muy mala experiencia con los talleres externos. Una que no te tienen las cosas el día que se comprometen, hay mucha informalidad. La otra es que hacen las cosas no de la calidad de la que están acostumbrados mis clientes. (...)." (E6PTH)

"Al final todos trabajaban mal, no encontramos talleres buenos. Por un lado es bueno tener aquí a la gente porque uno ve como salen las cosas, entonces nos dimos cuenta que el ideal es tener a la gente bien y tratar de vender más para producir más (...)." (E2MCM)

La dificultad que hay con el control de la calidad es lo que lleva a muchos empresarios a optar por combinar sus plantillas entre trabajadores internos y externos. Esta nueva forma de componer la dotación de la fábrica se ve facilitada por que la expulsión de mano de obra del sector ha conformado una "reserva periférica" (**Atkinson, Mayall y Nelson**, citados por la OCDE, 1987) en el mercado laboral que pone a disposición de los empresarios abundante fuerza de trabajo presta a emplearse en forma externa y transitoria:

Muchos de los talleres externos trabajan de manera informal siendo uno de los elementos en los que se sustentan sus bajos costes de producción:

³ En la industria de la confección algunos oficios adquieren el nombre de la máquina que el trabajador usa, o más bien, de la marca de ésta. Es el caso de las costureras que emplean las máquinas de coser *Overloc* y *Singer*, se las llama "overlista" y "singerista".

“Ahora aquí en Chile se trabaja mucho a lo amigo, no necesítai factura; O.K., te evítai líos, se trabaja bastante así. Nosotros no tenemos razón social, no existimos como sociedad todavía porque no nos conviene hacer un trámite súper largo si no sabemos cómo vamos a funcionar.” (E3OCH)

Pero hay otra interpretación de la externalización: la de los trabajadores. Se sostiene en el cuestionamiento al origen de esta forma de flexibilización laboral. Gran parte de los trabajadores subcontratados son los mismos trabajadores que fueron despedidos de las empresas y a quienes se pagó parte de la indemnización en maquinaria o se dio facilidades para que la compraran. Pero el cambio en la relación contractual, según los trabajadores entrevistados, va en perjuicio del trabajador ahora a domicilio:

“La modalidad que más se usa es de que se corte aquí y se mande a producir en talleres de las poblaciones. Donde esas mismas trabajadoras que compraron o le pagaron en otras empresas con maquinarias prestan servicios, entonces, aquí hay una empresa [...], trabaja con 175 talleres externos y todo lo cortan ahí.” (O1M)

“Aquí habían fábricas que tenían hasta 50 trabajadores, Valle Hermoso. Yo creo que en este momento no tiene más de 25, hay fábricas que tiene 2 trabajadores, 3 ó 4, 5 y 10, se mantienen por ahí con baja cantidad, casi en el mínimo. Incluso aquí han cerrado fábricas y los empresarios te mandan a trabajar afuera, ellos solamente están recibiendo, tienen paradas sus fábricas, sus maquinarias y les es más rentable mandar a tejer afuera. Porque yo te digo aquí casa por medio hay una máquina de tejer, aquí hay un cementerio de máquinas, porque aquí un patrón no tiene para pagarle a un trabajador y le dice: ‘llévate esta máquina y quedamos arreglados’. Entonces ya el trabajador pasa a ser dueño de máquinas y a veces le teje al mismo patrón, pero por menos cantidad y a la vez sin previsión, sin nada.” (S2ISH).

Aparte de la adecuación a las fluctuaciones de la demanda que la externalización supone, es una forma de control de la disciplina de la mano de obra interna, sobre todo de los trabajadores que solían reivindicar sus derechos laborales. Los propios empresarios se refieren a ello:

“Diría que hace 25 años atrás las condiciones de diálogo entre los trabajadores y los empresarios eran bastante inflexibles. Todo tenía que estar por escrito, era imposible pretender iniciar reuniones con los trabajadores para el bien común. Eran todos conflictos sociales que hacían muy duro el... Y esa inflexibilidad llevó a que los industriales fueran cada vez externalizando sus servicios.” (E7MTH)

También la externalización de la producción puede ser empleada para despedir a los trabajadores más antiguos y contratar a otros con menores remuneraciones:

“...cuando empezó a ver esta posibilidad de traer todo desde afuera, fue cortando [despidiendo] a la gente más nueva que era menor costo y le iba a quedar siempre las más antiguas que les costaba más despedirnos. Entonces lo que quería él era que la gente se fuera y pagarles la mitad y ‘arreglémonos a la buena’. Entonces hubo gente que igual se fue por el 50 % y una máquina de coser.” (O1M)

En definitiva, desde esta segunda perspectiva, la externalización supone un ahorro en costes laborales y no laborales de gran envergadura para las empresas y el control de la actividad reivindicativa:

“Yo creo que hicieron la externalización del trabajo por ahorrarse pagar seguridad social, por el miedo a la organización y todo eso, porque ellos no quieren tener sindicatos.” (O2H)

Los trabajadores, a través de sus sindicatos, desde un comienzo se mostraron reacios a la externalización por el deterioro de las condiciones que supondría:

“(…) en los sesenta hasta los ochenta, lo que era guardia y portería era de la misma empresa. Después contrató un servicio externo cuando aparecieron todas estas empresas de guardias empezaron con ese servicio, al tiempo después el casino [el comedor], (...). En algún momento se pensó y lo dijo e intentó hacer, lo que era la entrega, el reparto, pero no lo aceptó [el sindicato], se manejó bien esa situación y no se llevó a cabo.” (S9FGTH)

A partir de la externalización de la producción han cambiado las funciones de los trabajadores que permanecen en la empresa matriz. Entre éstas se cuentan las “revisoras” que deben, precisamente, revisar la producción que se ha realizado afuera. También puede haber personal contratado especialmente para este control de calidad. Estas inspeccionan la producción interna, la que se ha realizado fuera de la empresa pero también efectúan rondas en los talleres externos:

“... ha ido cambiando [la forma de trabajo] (...). Por ejemplo, en la misma bodega antes existía otro tipo de salida del trabajo. Ahora se trabaja otro sistema que es como revisar prenda por prenda, viene una gran cantidad de prendas de taller que hay que volver a confeccionar, porque no sólo se ve la producción que se ve adentro sino que la que se está haciendo externa. (...) Esto lleva, debe ser cuatro años más o menos, y en los últimos dos es cuando la cosa se hizo más masiva.” (S5EGCM)

“En las fábricas trabajan aproximadamente 50 personas, pero revisando, haciendo otras cosas, no en producción, puro corte y entrega. Y contratan gente para hacer rondas pero en todos los talleres que hay. Es como supervisores externos que les dicen.” (O1M)

“Cuando la ropa llega hecha en confección de estilo, nunca la calidad es la misma.(...) donde yo trabajo la sección esa es (...) nueva, una parte está dedicada a hacer las muestras de lo que se va a producir (...) y otra parte (...) hace arreglos. Entonces, llegan cantidad de blazer de una parte que no coincidieron en talla o que no pasaron el control de calidad y hay que volverlas a readecuar.” (S5EGCM)

Para los trabajadores de la empresa matriz la externalización presenta dos perjuicios. Por una parte intensifica su trabajo al sumárseles nuevas funciones o al redoblar las propias y, por otra, la disminución de los volúmenes de producción en la fábrica supone una merma de su remuneración:

“La sección nuestra generalmente tiene que apurarse muchísimo para sacar los arreglos, arreglos de talleres, (...). Con el sistema de sacar el trabajo para fuera, la producción adentro a veces disminuye, entonces la gente que trabaja ‘a trato’ que tiene un promedio de 11 mil, 12 mil ó 15 mil pesos, al estar a día son 4 mil pesos nomás. Entonces, si no hay trabajo ella está ganando su día.” (S5EGCM)

La experiencia demuestra que la externalización también puede ser utilizada como una medida antisindical, pues la separación de los trabajadores ya sea en distintos centros productivos, bajo razones sociales distintas o simplemente como trabajadores a domicilio impide, o al menos dificulta,

la organización de los trabajadores. Desde esta lectura ello se impondría a las necesidades propiamente productivas de los empresarios puesto que sobre todo en el subsector confecciones donde se da en mayor medida la externalización las remuneraciones dependen de la productividad del trabajador:

“El casino [el comedor] era de trabajadores de acá de la empresa y [los trabajadores] estaban también en el sindicato. Pero como nosotros nos fuimos a la huelga ellos salieron con nosotros para afuera. En primera instancia no quedó nadie, (...) pero después de los 51 días [de huelga] entró el sindicato de empleados a trabajar y los del casino eran de nosotros [del sindicato de operarios]. Entonces, la empresa se vio en la necesidad de contratar una prestadora de servicios, (...) Yo lo miro de dos formas, estaba relacionado directamente con la huelga porque se eliminó el casino por el hecho de haber estado en huelga (...), [también] se eliminó la sección porque descubrió que era más rentable tener un concesionario que tener gente propia. Entonces si lo veo así es consecuencia de la huelga.” (S9FGTH)

“Esa cosa [la externalización] (...) también va relacionada más a los trabajadores, porque a ellos no les gusta tener a todos los trabajadores juntos y que ellos se puedan organizar porque saben que tienen fuerza. Entonces disgregar, separar (...)... También va ligado al gran miedo que le tienen a que los trabajadores se organicen, porque así divididos mejor, para que ellos no exijan sus derechos. Entonces, es una estrategia también en contra del movimiento sindical más que nada, porque igual en el sector se trabaja 'a trato', las empresas grandes también trabajaban 'a trato', los chinos [los coreanos] también trabajan 'a trato'. Entonces no es un problema de que ellos tenían sueldos fijos y que iban a gastar por tener esas empresas más grandes.” (O1M)

Como señaláramos anteriormente, la fragmentación de la cadena productiva ha supuesto el surgimiento de una relación de dependencia de los talleres más chicos a las fábricas más grandes. Los pequeños se constituyen, por tanto, en "subcontratistas de especialidad dependientes" (Velásques, 1993), puesto que son las grandes empresas las que imponen las condiciones de la producción; *“aquí el pez más grande se come al pez más chico.”* (O1M). Los más perjudicados son siempre quienes se encuentran en el último eslabón de la cadena:

“Todos los pequeños talleres le trabajan a grandes empresas, le han prestado horas de servicios, ellos mismos han creado varias empresas (...). Siempre al final todos los talleres chicos terminan haciendo productos para las grandes empresas, porque son muy pocos, es muy difícil competir con las otras empresas. Entonces, al último terminai haciéndole trabajos para los empresarios más grandes y ellos te dicen lo que te pagan y todas esas cosas; aquí el pez más grande se come al pez más chico.” (O1M)

“Entonces algunas veces los trabajos pasan por tres, cuatro manos, de subcontratación y cada tipo de esos se va quedando con una torreja [una parte] (...) y cuando viene a producir la gente, los que producen son los que ganan menos...” (O2M)

La lectura de los empresarios sobre las consecuencias de la externalización también dista de la de los otros actores. Los empresarios de las grandes empresas textiles son perfectamente conscientes de que la externalización es *“relativamente mala”* (E4GTH) para los trabajadores, puesto que supone

un perjuicio en sus condiciones laborales y pérdida de beneficios, cuestiones en las que se sustenta la resistencia de los sindicatos para aceptar este tipo de flexibilización:

"Todo se hace acá, se han externalizado algunos servicios como es el aseo, la guardia, la comida, pero la producción textil se hace en la fábrica. Lo que no es textil, descarga de camiones por ejemplo... pero eso no importa porque si tú creas empleo afuera es lo mismo que tenerlo en la fábrica, es relativamente malo para ellos porque les pagan menos que nosotros. Lo que pasa que la fábrica nuestra tiene sindicatos muy fuertes y también han sido muy exigentes y tienen todas estas granjerías del paquete de pascua [navidad] y los zapatos de los niños, todas estas empresas nuevas no lo dan, esa es la verdad." (E4GTH)

"Por supuesto se halla el extremo de que hoy en día, y no solamente en Chile, también en muchas partes del mundo, incluso en las empresas de confecciones no existen grandes empresas sino empresas donde se hace el corte y mandan todo a talleres externos. Talleres que lamentablemente en la mayoría de los casos no pagan leyes sociales, no tienen reconocimiento de la jornada de trabajo, ocupan menores de edad, mujeres embarazadas." (E7MTH)

"Lo que pasa es que empresarios pequeños y con falta de cultura social explotan a terceros, entonces sale más barato porque te explotaron, yo lo veo en [la empresa], yo veo lo que ganan los que trabajan en la bodega de algodón y lo que le pagan a los que descargan los camiones de algodón, pero como no es un cargo fijo porque los camiones pueden estar cuatro o tres días y después pasa una semana sin que venga ninguno. Entonces, decidimos tomarlo externo, pero le pagan un así [muy poco] comparado con nosotros." (E4GTH)

La resistencia a la externalización que manifiestan los trabajadores es vista por los empresarios también como una inflexibilidad pues estos sobredimensionarían la pérdida de beneficios:

"por el lado de los trabajadores yo no lo veo tan flexible porque la gente está acostumbrada a trabajar en un lugar, la gente piensa que no quiere perder sus años de servicio. La gente no quiere perder ciertas garantías, su previsión para la jubilación. La gente siente que va a perder si se va para su casa." (E6PTH)

Se contraponen así dos figuras de empresa: una "tradicional", caracterizada por la inamovilidad de su plantilla, y otra "moderna" que mantiene una relación flexible con personas que trabajen externamente:

"Yo no veo otra salida [a la externalización]. Ayer estuve sacando cuentas. Si uno sigue trabajando como empresa tradicional como era antes cuando había un exceso de pedidos... De partida yo ahora tengo maquinaria ociosa, entonces no queda más que reducirse." (E6PTH)

Para los trabajadores flexibles pertenecientes a un tipo de empresa moderna sería más conveniente laborar en su domicilio porque aparentemente su salario sería mayor, dado el aumento de productividad que se produce al hacerlo en su casa. Pero esta mayor productividad se deriva del uso de la fuerza de trabajo de otros miembros de la familiar:

“Pero también a veces, curiosamente se han dado casos en que la gente cuando se va para su casa es más productiva que trabajando en la fábrica porque, por ejemplo, si aquí cualquier operaria te produce 200 prendas a la semana, en la casa producen 300 y 400. Eso es porque a veces hasta sus niños les ayudan, (...), porque hay muchos trabajos que no necesitan.... (...). No son trabajos de una alta especialización, como son trabajos repetitivos son muy mecánicos, muy manuales, los puede hacer cualquiera.”(E6PTH)

Desde el punto de vista de los obreros el trabajo a domicilio es sinónimo de informalidad, precariedad y un obstáculo para la participación en organizaciones a través de las que se pueda reivindicar derechos:

“ [Las microempresas] están en las poblaciones, en las casas, y bueno no tienen permiso, ni nada, se supone que trabaja la familia ahí, pero de repente trabaja la amiga, la vecina y todo eso, pero sin contrato, sin nada.” (O1M)

“(…) tratamos de que la gente que trabaja a domicilio o de pequeños talleres también se organizara, porque esa es como la bolsa rota que existe acá. (...) La gente que no está organizada que se lleva el trabajo para la casa, se lo lleva y le pagan una miseria.” (S5EGCM)

Si bien desde la patronal del textil existe plena conciencia sobre la precariedad de las condiciones laborales de los talleres subcontratistas y en el trabajo a domicilio, para ellos es una problemática que se inserta en el modelo de desarrollo que impera: es un *"problema (...) [de] sociedad"* (P1SPH). Por lo tanto, la responsabilidad es del Estado, de la sociedad en su conjunto y no de los empresarios. Ellos actúan dentro de un marco de desarrollo que les *es dado*. Por ende, las soluciones no pueden pasar por medidas represivas como la fiscalización de las empresas, sino que deben buscarse en el sistema económico-social. Este es el que crea las condiciones para que la informalidad exista, porque justamente el textil es uno de los sectores donde se presentan mayores condiciones socioculturales para facilitar la sumersión de ésta actividad (Recio, 1988). Es la opinión del dirigente de la patronal entrevistado:

“Ha aumentado mucho la subcontratación, creo que todo el mundo sabe qué hay detrás de eso, (...) porque los pequeños talleres y el trabajo a domicilio significa trabajadores sin ninguna protección social (...). En una sociedad abierta, por un lado, no hay soluciones policiales para este tipo de problemas, no es cuestión de mandar un ejército de inspectores y de fiscalizadores a recorrer los barrios, (...) y ver si cumplen o no cumplen con las normas; es un problema llamémoslo de sociedad. Pero también es un problema de la industria porque no podemos tener una estrategia de desarrollo industrial sobre esa base, estamos conscientes (...). Nosotros lo miramos de aquí con una visión muy macro, (...) como sector manufacturero estamos insertos en un problema de país, si tiene viabilidad en Chile la manufactura, entendida como una industria moderna, con todas las de ley, porque probablemente siempre va haber el margen de economía que tiene mucho de subdesarrollo, va a haber producción informal. La existencia de la economía informal es un problema que no lo va a resolver el sector textil, no lo va resolver la Sociedad de Fomento Fabril, no lo va resolver un gobierno. Eso es un tema del desarrollo económico y del desarrollo de la sociedad, es decir, en qué medida (...) el sector de la pobreza, el sector formal de la economía forma parte del problema social de todo el país. (...) porque el sector informal va a existir mientras existan condiciones para que exista.” (P1SPH)

2.3 El impacto en el interior de la fábrica

Todas las transformaciones en la organización de la producción han tenido, naturalmente, consecuencias directas en las unidades productivas y en las relaciones sociales de producción. Las experiencias al respecto son distintas en las industrias textiles que en las de confección.

La heterogeneidad de las condiciones de trabajo

La fragmentación del sector textil en cuanto a tamaño y tipo de empresas ha tenido uno de sus correlatos más inmediatos en la acentuación de la heterogeneidad de las condiciones laborales. Se presentan diferencias de gran envergadura de un subsector a otro así como entre empresas grandes y pequeños talleres. Las condiciones existentes están directamente relacionadas con factores como la existencia de un sindicato, su capacidad de presión, la antigüedad de la empresa y, por ende, la cantidad de beneficios ya obtenidos y el tipo de gestión empresarial imperantes en las empresas.

En las pequeñas empresas y talleres de la confección, que es donde se concentra la mayor cantidad de trabajadores del sector textil, las condiciones se caracterizan por una altísima precariedad e inestabilidad:

“ (...) trabajan en horribles condiciones, en un taller que trabajan 10, 15 personas tienen un solo baño, no tienen casino [comedor], tienen que llevar colación, no les dan ropa de trabajo, o sea, trabajan solamente por el sueldo y de repente trabajan 12, 14 horas; de repente trabajan toda la noche, y ellos trabajan ‘a trato’, la mayoría de la gente que trabaja en talleres externos, trabajan a trato y (...) si tienen trabajo ganan, si no tienen trabajo no ganan, pero aparte de eso no tienen ningún beneficio. No así como las empresas, que tienen sindicato, que pueden negociar y que ganamos algunos beneficios ya sea la ropa de trabajo, reajustes, la leche, la colación [la comida].”(S7CSM)

En los pequeños talleres los problemas por las condiciones de infraestructura son múltiples: maquinaria obsoleta, malas condiciones higiénicas y ambientales:

“(...) tenías que revisar [prendas]y si, por ejemplo, se le encontraba una mancha de aceite había que buscar de qué máquina venía y eso era una locura. Ellas no eran las culpables de que la máquina soltara aceite, pero si se las culpabilizaba por no avisar. Eso era, por ejemplo, un problema, un problema técnico de la máquina y generaba un conflicto. Había también un montón de rollos por la cuestión sanitaria, por los problemas con los baños. Porque ellos no tenían a nadie que se encargara del aseo del local, entonces cada trabajador tenía que limpiar su puesto de trabajo y había muchas peleas por eso, y por el baño que nadie lo quería limpiar. Hacían una especie de círculo ‘y a este le toca, a este le toca’ y así nos turnábamos. Pero al final del día un baño que era pequeñísimo, que tenía sólo un WC para 20 personas era insuficiente, y si dos o tres andaban con la regla [la menstruación], ni te cuento el baño cómo quedaba. Entonces, por eso había problemas. También por el espacio porque el lugar no estaba capacitado para absorber la demanda de 20 personas que estaban todo el día ahí. (...) También mucha gente se quejaba por la comida, porque no había espacio para que todos calentaran la comida, había dos hornillos, y había media hora para calentar y para comer (...). Tampoco había dónde comer, se comía arriba de la mesa. (...).”(T4PCM)

En los talleres a los problemas de infraestructura se agregan las relaciones sociales de producción caracterizadas por el mal trato de los dueños hacia los trabajadores:

"... explotaban mucho y eran... había que aguantarles el genio a cada uno de la familia, pero no eran sólo ellos (...), sino que también eran las amiguitas de la vieja [la dueña], las minas [las novias] de los cabros [chavales], los amigos del viejo más un montón de gente que ...llegaba y te gueviaba [molestaba], gueviaba en el sentido de 'oye, haceme un café o muéstrame todo lo que tenís, no voy a comprar nada pero igual quiero verlo'. Y el trato de ellos que era déspota. (...). Y si la vieja llegaba y decía: 'hay que limpiar los vidrios', aunque tu estuvieras ordenando la ropa tenías que limpiar los vidrios: ahí, ahora, ya." (T4PCM)

"Hay empresarios que hoy dejan a sus trabajadores encerrados con llave ¡¡y eso existe!! Uno ve las obligaciones que hacen especialmente con las mujeres, las obligan a trabajar y como el trabajo nuestro es 'a trato'... entonces ellas trabajan... Si tres días dan trabajo no importa porque saben que las mujeres son capaces de ganarse 'el trato' en dos días y prefieren quedarse hasta la hora que sea (...). Ellos realmente hacen mucho abuso de la gente." (S10NSM)

Pero el abuso de los dueños de las pequeñas empresas suele ser tolerado por el trabajador porque siempre hay una peor alternativa:

"(...) más debajo de esto estaban los chinos [los coreanos], eso era como que te tocó irte al infierno. (...) Entre todos los malos, los más malos eran los chinos, después los turcos [árabes], y lo mejor era trabajar con los chilenos, era lo mejor que te podía pasar." (T4PCM)

La situación es distinta en las empresas más grandes donde aún se conservan los antiguos beneficios:

"Le pagan toda [la indemnización], pero le pagan en cuotas, esa es una nueva, pero pagan. Aquí no le quedan debiendo un peso a nadie. Tampoco tenemos problemas con la cuestión de las imposiciones, no como otras empresas en que les deben todas las imposiciones, no, aquí no." (S9FGTH)

"En eso [en la alimentación] son extremadamente meticulosos. Y lo que es bueno en nuestra empresa, lo que es bueno es que se preocupan mucho de lo que es la salud de la gente, eso es justo reconocerlo." (S8EGTH)

Desde la perspectiva de los trabajadores la conquista de los beneficios en las grandes empresas se relaciona con la presencia de sindicatos que poseen mayor fuerza y respeto por parte del empresario:

"Eso todo lo tenemos regulado dentro de la negociación; el día de Año Nuevo, Fiestas Patrias, 1° de mayo, todo eso lo tenemos regulado. Mira, si la cantidad de beneficios son bastantes, pero ha costado. (...) Es que el caballero no lo quería aceptar, él nunca ha aceptado nada si no hay medidas de presión, de fuerza..." (S9FGTH)

"Nunca llegamos a una huelga, siempre llegamos conversando pero con presión, no tampoco tan fácilmente, haciendo paros parciales de repente y conseguimos hartas cosas. Llegamos a tener el mejor

tarifado de la confección (...). Y que se nos alargara la sala cuna, también lo conseguimos, en vez de un año que se alargara a dos, a tres, que nos dieran un kilo de leche en el mes, la empresa nos daba la comida, teníamos el reajuste cada cuatro meses y varias reivindicaciones (...).” (O1M)

Muchas de estas conquistas de los trabajadores fueron obtenidas con presión durante los años de la dictadura dada las restricciones que imponía la legislación laboral elaborada:

“Teníamos negociación también para los nuevos porque también esta legislación, el Plan Laboral que hizo Pinochet, te dice que tú negocias por los que están en el momento de la negociación y esto dura dos años. Toda la gente que se incorpora en esos dos años queda fuera del beneficio; entonces nosotros logramos tener un sueldo mínimo en la empresa mayor que el que tenía el gobierno, entonces persona que llegaba ahí ya entraba ganando un sueldo, en esos momentos nadie ganaba, primero eran 100 mil pesos, después eran 150, cuando terminamos el mínimo eran 180, el aguinaldo también para los nuevos que llevaban de 6 meses para arriba y otro de menos de 6 meses que era algunas veces las tres cuartas partes de los aguinaldos de nosotros. Nosotros llegamos a tener aguinaldo por servicio, por los hijos, entonces también la gente nueva se iba incorporando al sindicato porque también sentía que el sindicato lo había beneficiado, lo que no pasa en otras empresas. La leche y la ropa de trabajo, y todo lo que nosotros teníamos, eran los mismos tarifados, eran igual los tarifados para ellos que para nosotros y los aguinaldos era como una cuota fija porque los de nosotros eran por años de antigüedad, era un monto que teníamos de aguinaldo y otro por hijos, entonces todo eso después se sumaba y sacaba más.” (O1M)

Por tanto, las malas condiciones laborales son relacionadas con la ausencia de organizaciones que defiendan los derechos de los trabajadores. El problema es que los talleres debido al número de trabajadores que poseen en la práctica ven imposibilitada la constitución de una organización sindical en la unidad productiva. La alternativa es la conformación de un sindicato interempresa entre los trabajadores de varios talleres, pero las posibilidades de negociación de éstos son extremadamente limitadas dado que, por ley, el establecimiento de negociaciones depende de la voluntad de los empleadores, quienes suelen rechazarlas:

"(...) la mayoría de los empresarios grandes han cerrado sus empresas y tienen talleres externos, talleres chicos donde ellos contratan solamente al dueño del taller y ahí ellos se lavan las manos. El dueño del taller se encarga de darles beneficios o no darles beneficios al trabajador y en la mayoría de los talleres los trabajadores no tienen ningún beneficio, no tienen derecho a negociar como lo hacemos nosotros, las empresas que tenemos sindicatos. Esos talleres no tienen sindicatos, no pueden formar sindicatos porque trabajan 10 ó 15 personas y son perseguidos, no se pueden organizar." (S7CSM)

“El sindicato [interempresa] de hecho es un sindicato no metido en la empresa, porque si hay diez trabajadores uno va al sindicato interempresa, pero no hay sindicato en esa empresa, no es como los sindicatos de industrias que pasan un pliego de peticiones, tienen sus propios dirigentes trabajando ahí mismo. Entonces la característica del trabajo en microempresa tiene esas dificultades, que son grandes, cuestiones previsionales, de contrato, del desahucio, en fin.” (S1ISH)

Los propios dirigentes sindicales han asimilado la noción sobre que los beneficios obtenidos como conquistas laborales pertenecen a un tipo de sindicalismo antiguo:

“Cuando me despiden ahí conozco la otra cara del mundo en realidad. Porque donde yo estaba tenía un sindicalismo como muy antiguo, entonces teníamos sala cuna, locomoción, teníamos un montón de beneficios que yo pensaba que todo el mundo los tenía. Y ahí me empiezo a dar cuenta de que no era así. (...)” (S11EGTM)

La organización del trabajo

Uno de los temas neurálgicos de la discusión sobre los nuevos modelos productivos radica en los cambios que se estarían produciendo en el ámbito de la organización del trabajo. Como analizáramos anteriormente, desde diversas teorías se sostiene que se ha producido un tránsito desde la rígida organización del trabajo taylorista hacia formas más flexibles, caracterizadas por la mayor autonomía del trabajador, la integración de tareas productivas y equipos de trabajo, la polivalencia de los trabajadores, etc.. La presencia de estos elementos así como el significado que tienen para los trabajadores del sector textil los hemos indagado a través de las entrevistas.

El trabajo ‘a la rueda’

En los talleres de confección los cambios en cuanto a organización del trabajo reflejan que el trabajo "a la rueda" se ha constituido en la forma predominante. Esta presenta un gran símil con la organización taylorista pues consiste en una cadena conformada por la descomposición de la fabricación de una prenda en diversas fases (posiciones de trabajo), cada una de las cuales es asignada a una (o varias) obrera(s). Esta(s), una vez finalizada su labor, le entrega la prenda a la siguiente trabajadora. El salario está compuesto por una porción fija (generalmente el salario mínimo) más una parte proporcional a su productividad (la mayor parte del salario) . De ahí que las problemáticas asociadas a esta forma de trabajo sean muy parecidas a las que presentó la Organización Científica del Trabajo; siendo cuestionada por quienes la realizan por la competitividad, individualismo así como la insolidaridad, que fomenta entre las trabajadoras:

“Cuando yo llegué ahí me di cuenta que era tan individualista porque era un trabajo ‘a trato’ por posición. Por ser; yo tenía que pegar etiquetas, hacer bolsillos, pero una posición de toda esa escalada, (...) porque muchas veces habían compañeras que estaban enfermas, que se sentían mal y nadie se paraba ni siquiera a darle una aspirina, porque el hecho de pararte era perder de trabajar.” (O1M)

“Era como todo un sistema para que tú no compartías con las demás, porque es un trabajo individualista. Y muchas veces te enojabas con la compañera de adelante porque se enfermaba y pedía licencia, porque no te iba a dar pega [curro] a ti.” (S5EGTM)

El punto de conflicto radica también en el distinto valor asignado a cada fase de la producción por lo que realizar una función ajena a la especialidad significa una pérdida en el salario:

"... nadie quería hacer otro trabajo. Por ser, los pegadores de cierres querían pegar cierres, las embolsilladoras embolsillar y nadie quería hacer el trabajo de la persona que estaba enferma, pero por una cuestión económica no porque no quisieran hacer la pega [curro], pero si a ti te pagaban por un trabajo que no era el tuyo ganabas menos." (O1M)

Otro de los principales problemas que se genera entre las trabajadoras deriva de los distintos ritmos de trabajo. Sin embargo, estas diferencias pueden deberse no sólo a las capacidades productivas de las trabajadoras sino a cuestiones técnicas que escapan a su dominio:

“Había algunas que eran muy rápidas, además tenían un sueldo base y un sueldo por producción, entonces algunas overlistas reclamaban siempre, iban para adelante a reclamar que las singueristas no habían terminado. Además, trabajaban con una cantidad de singueristas asignadas a cada overlista porque la over es mucho más rápida.. Entonces, estas singueristas no alcanzaban a tener la... y además a las overlistas les pagaban mucho más. (...) Y por eso ellas siempre reclamaban; las overlistas porque no terminaban las singueristas y las singueristas porque les pagaban más a las overlistas.” (T4PCM)

"... se intento trabajar 'a la rueda' pero aquí no se puede trabajar así. (...), porque las máquinas no acompañaban, porque por ejemplo, si la overlista va a poner tal cosa, la de atrás a lo mejor va a poner los cuellos pero qué pasa si la persona que termina los cuellos es más rápida que la que está adelante, entonces la va pillando el tiempo. Se intentó pero no se ha podido, una porque las máquinas no acompañan, otra porque la persona es muy lenta, (...) la otra es muy rápida, le quita el trabajo. Entonces, hay que tener dos personas para cada caso. Si una no alcanza lo hace la otra." (TIMCH)

El sistema de trabajo "a la rueda" se sostiene en dos mecanismos: la presión del trabajador sobre sus propios ritmos de producción y el control directo que ejerce la jefa o el jefe de taller al distribuir el volumen de trabajo diario. Ambos aspectos inducen a la competitividad entre las trabajadoras, incluso entre las que realizan la misma función, debido a la disputa por la repartición diaria de la cantidad de prendas a fabricar:

“[El trabajo "a la rueda"] produce algún tipo de problemas; que alguien quiere apurarse o tocar el paquete más grande o aún así si en la mañana le ha tocado puros paquetes de 5, de 10, de 15 y a la otra persona llegó y le tocó un paquete de 50.” (S5EGTM)

“Primero lo que tú veí es que se peleaban por el trabajo, algunas se apuran para agarrar el paquete (...). Entonces todo eso presiona el estar trabajando, era así como un pedazo de carne que todos se tiraban encima para agarrarlo.” (O1M)

“... la camisa que es 'a trato', la blusa también es 'a trato', pero en la camisa siempre fue más competitivo porque antes como existían cinco ó cuatro personas haciendo una misma operación. Entonces, el que quería ser más eficiente que la otra era el tema, incluso la gente así trabaja un poco como autómatas.” (S5EGTM)

Pero la intensificación del trabajo proviene no sólo de la competitividad que el método implica sino también de la sobrecarga de trabajo producto de la reducción de la plantilla fruto de la flexibilización cuantitativa:

“Ahora como el trabajo es poco se ha ido dejando la gente justa y necesaria; donde habían cuatro personas para la misma operación están quedando dos y a veces de esas dos personas se opta por una y a la otra persona se le ha mandado a hacer alguna cosa manual o se le ha cambiado de sección o se le ha despedido. (...) En este caso ella tiene que sacar en lo que quedó la producción diaria.” (S5EGTM)

La conveniencia de esta forma de trabajo en el actual marco económico proviene de que permite adaptar la producción a la demanda que exista. En ello radica su carácter flexible puesto que en un período de alta demanda permite al empresario ya sea contratar trabajadoras temporales o intensificar el trabajo del personal fijo:

“Subía el trabajo en Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo. Pero no se contrataba a más gente; se corría más no más, se corría más. Lo que hacían era que tenían otra gente en los tiempos de súper demanda, porque había gente que pasaba a preguntar si había trabajo (...).” (T4PCM)

Un aspecto esencial de esta forma de trabajo es su carácter arbitrario debido a que la repartición del trabajo depende de la jefa del taller. Es ésta quien tiene la potestad sobre la asignación del trabajo:

“La que reparte el trabajo es la jefa o la ayudante, (...), entonces, habitualmente se produce algún tipo de conflicto ahí, porque 'yo le caigo bien o mal a la ayudante o a la jefa'.” (S5EGTM)

Así, la jefa de taller adquiere una relevancia inusitada en la organización del trabajo. Su papel es asimilable a la de los cronometradores tayloristas. Si bien no establece en estricto rigor la velocidad en que debe efectuarse la producción, si lo hace en la cantidad de trabajo que alguien realiza, por ende incide en su salario final. De ahí que el poder que posee hace que sea un personaje rechazado por los trabajadores. Pero también es una figura que encarna una serie de contradicciones; debe ser leal a la dirección de la empresa pero también sostener una buena relación con la plantilla, porque es parte de ésta, su remuneración es mayor pero también tiene una sobrecarga de trabajo:

“Había una que era la jefa, era la encargada del taller. Era como súper extraña la relación de ella, porque, por una parte, ganaba más que el resto pero por otra parte también era más explotada. Ella libremente se entregaba a la explotación... Por ejemplo, cuando estaban todos comiendo, a la Martita, la esposa del dueño, se le ocurría tomar café turco y ella había aprendido a hacerlo para ‘hacerle la pata’ [hacerle la pelota], pero después cagaba porque le quitaba el tiempo de comer y no le daban más tiempo. Ella tenía sus privilegios económicos y también de poder y eso le encantaba (...). Y, por otro lado, trataba de ser ‘buena onda’ con el resto (...), pero al tener que estar yendo a acusar y a decir, el resto la odiaba, porque además tenía (...) el poder de decidir y que el resto le hiciera caso (...). No era que ella se estuviera dando vueltas en el taller supervisando sino que ella estaba sentada, trabajando en su over y además mirando qué pasaba alrededor

El poder de la jefa de taller dada su cercanía con la dirección de la empresa trasciende el mero ámbito productivo pudiendo interferir hasta en la permanencia en el empleo de una trabajadora:

“(...) si alguna de las trabajadoras del taller se le cruzaba entre medio, se la jugaba hasta que la echaban (...) Ella usaba mucho ese poder también para cosas que no necesariamente tenían que ver con el trabajo.” (T4PCM)

Con el tiempo las trabajadoras más antiguas van asimilando el ritmo de trabajo ya sea porque aprenden a conocer el carácter de quien ejerce la autoridad, porque se sienten más seguras en su

empleo o porque saben que de su esfuerzo no depende necesariamente su permanencia en la empresa. Las trabajadoras que recién se incorporan son las que más se sienten afectadas por el sistema:

“Yo creo que va en cada persona porque hay personas que las cosas las toman con liviandad, que no se preocupan mayormente porque saben: ‘Ah, este viejo anda con la luna’. Pero las otras personas yo creo que son todas las nuevas, (...) sufren más la presión (...), están tensas, yo creo que las antiguas no tanto, no tanto porque ya se acostumbraron (...). La gente nueva sabe que en cualquier momento si el trabajo baja la van a echar (...). Los trabajadores nuevos (...) compiten con los otros, pero las personas que llevan años no, porque uno después de un tiempo se acostumbra y uno sabe que todos los días o por lo menos una vez al mes lo van a llamar para decirle que se apure, [que] tiene que subir su producción de lo contrario lo van a despedir.” (S6EGCM)

(...), en las mismas secciones la gente se ha abierto un poco más ya no es tan rígida (...) porque se dan cuenta que ni porque se maten trabajando sin querer ni ir al baño si la van a despedir va a ser igual.” (S5EGTM)

Desde el punto de vista de los empresarios, la competitividad de este sistema de trabajo es consustancial al mismo. La arbitrariedad del sistema patente en la repartición de trabajo es asumida como una forma de "selección natural" de los trabajadores:

"La competitividad es inevitable porque a veces tengo una remalladora que dice que esta semana sacó menos porque a la otra persona, la cortadora, que es la que reparte el trabajo, la benefició, le dio trabajo más fácil (...). Entonces yo converso con ella para que no sea así y sea lo más ecuánime posible la repartija de trabajo. Pero a veces se produce por forma natural, no es que haya mala fe pero hay trabajadores que están más especializados... se produce como un castigo a la ineficiencia, hay trabajadores que son más rápidos y que hacen mejor un trabajo, por lo mismo uno les va a tirar el trabajo más delicado, más complicado. Pero esa es una cosa inevitable." (E6PTH)

La precisión del sistema, es decir, lo adecuado que es, proviene de que está basado en esta selección de las trabajadoras que efectúan cada acción. El criterio de selección es el nivel de pericia de la trabajadora responsable de una determinada operación:

"(...) se intenta trabajar "a la rueda", porque antes se hacia confección completa... ahora no, ahora una persona pega cuellos, una persona pega bolsillos, otra remacha, otra hilvana, cada una tiene su actividad determinada. Y ha funcionado bien porque se supone que se eligió a qué persona hacia mejor una etapa determinada. Ella hacía mejor los cuellos, a ella que haga los cuellos, ella pega mejor los bolsillos, a ella la vamos a dejar que haga los bolsillos y con ello se mejora la calidad." (E2MCM)

Desde esta perspectiva, el trabajo "a la rueda" optimiza la productibilidad de los trabajadores puesto que el trabajo individual es apreciado como más eficiente que el colectivo:

“De partida me he asesorado más de una vez; la línea de producción la hemos mejorado varias veces, eso ha redundado en mayor productividad de la gente. Antiguamente un operario hacia cuatro acciones a la vez, hoy día no, hoy hace una sola acción, una sólo máquina una sola acción. Hemos hecho ‘la rueda’ de producción tratando de evitar los cruces, de que se vuelva para atrás.” (E6PTH)

Relacionados con esta forma de trabajo surgen otros conceptos integrados a la nomenclatura de la producción flexible. Los empresarios asocian el trabajo "a la rueda" al "trabajo en equipo", concibiéndose éste como el realizado por un conjunto de personas que realizan la misma función:

“Algunos están trabajando en equipo, por ejemplo en los brazos, hay personas que trabajan en lo mismo, hay tres que hacen lo mismo y ganan lo mismo, exactamente lo mismo, porque se complementan.” (E6PTH)

La "independencia" en el trabajo se materializaría en el hecho de que cada trabajador cumpla con su función productiva en forma autónoma:

“Hoy otros trabajados que son más independientes, por ejemplo, el manejo de la overloc, o en otras máquinas que trabaja cada uno por un lado en forma independiente.” (E6PTH)

La presión por la velocidad en el sistema de trabajo obedecería a los requerimientos de la demanda y no una exigencia del sistema de producción. Es decir, sería un problema que se sitúa en un espacio externo a la fábrica:

"Yo permanezco poco en la fábrica porque tengo otras ocupaciones, entonces no soy persona que estoy urgiendo a los trabajadores. Siempre he sido bastante tolerante y flexible y a la gente le gusta trabajar así. Además, la gente cuando ve que está atrasada se apura sola; bueno tenemos una jefe que se encarga de eso, pero también al final el que me apura a mí es el cliente, entonces, ahí yo empiezo a apretar y apretar..." (E6PTH)

El 4º turno

La opción por una u otra estrategia productiva está directamente relacionada con la rentabilidad que represente para los empresarios así como con las posibilidades que otorgue para hacer un uso más eficiente del factor trabajo. Tanto la rentabilidad como la eficiencia varían según las circunstancias que rodeen determinada forma de producción. Ejemplo de ello es uno de los cambios en la organización de la producción registrado en las grandes empresas textiles, cual fue la implantación de un 4º turno de trabajo. Este se hizo también en función de rentabilizar mejor las inversiones en maquinaria y aprovechar la capacidad instalada, en un contexto de bajo coste de la mano de obra:

“La empresa en el área de tejeduría e hilandería pretendió imponer un sistema de 4 turnos y eso significaba trabajar... (...) 6 días corridos con uno de descanso y el 4º turno (...) iba reemplazando al grupo que estaba libre. Y eso significaba trabajar todos los días del año, domingo, festivos... (...). Al final, la empresa por la fuerza terminó imponiéndolo (...).” (S4EGTH)

Sin embargo, esta organización de la producción se convierte en ineficiente producto de las conquistas sindicales que a medio plazo hicieron bajar la rentabilidad de este 4º turno:

“Afortunadamente con el transcurso del tiempo ese 4º turno se transformó en que en vez de los 6 días de trabajo por uno de descanso fueron 6 días de trabajo por 2 de descanso. Se fueron introduciendo bastantes mejoras y al final la empresa no le era tan rentable el tema del 4º turno, incluso en algún momento llegó a proponer la suspensión. (...) Al principio le fue rentable pero después por conquistas, por negociaciones, se le fueron introduciendo cuestiones que ya no fue lo que fue al principio.” (S4EGTH)

La fluctuación de las estrategias productivas de acuerdo a las conveniencias coyunturales se confirman también de lo señalado por uno de los empresarios entrevistados:

“En ese entonces, estábamos introduciendo el 4º turno, la jornada continua para tejeduría, eso porque la inversión que había que hacer para aumentar la producción en tejeduría era tan grande que convenía tener un 33% más de gente, aprovechar los sábados, domingos y festivos. Eso era aumentar la producción un 18%. Esto de que la gente tenía que trabajar sábado y domingo, los sindicatos no lo entendían. Nos costó una huelga de 60 días. Y cuando lo echamos a andar, a los tres años cambiaron las condiciones y ya nos convenía invertir en el capital, renovar maquinaria y deshacernos del 33%.” (E7MTH)

La producción "justo a tiempo"

Otros cambios registrados en la organización de la producción derivan de la eliminación de los stocks de producción y su cambio por la producción ‘justo a tiempo’, forma que elimina costes de mantenimiento, almacenamiento y caducidad de los productos por cambios de temporada. Esta forma suma un nuevo factor de presión en el trabajo por el estrés que crea ante la inminencia de la entrega de un próximo pedido:

"Este año es una cosa presionante, constante casi todos, todos los días, sobre todo ahora que ellos hacen solamente ropa a pedido, no se hace nada para stock de bodega, eso tiene fechas de plazo, de lo contrario todo eso se les devuelve. Y ellos mientras más se acerca la fecha, la presión es más grande y posteriormente para que la gente no se sienta tan mal, después la llaman y la felicitan..." (S6EGCM)

En el caso de los (pocos) talleres que poseen sindicato su intervención ha servido para atenuar los efectos de esta forma de organización de la producción:

“Entonces después con el sindicato hicimos mucho cambio (...); de que no se juntaran tan pocos paquetes y que siempre hubiera un stock y más dentro de la empresa que no fuera solamente un corte o dos, sino que incluso cuatro o cinco cortes, cosa de que todos estuvieran como abastecidos de trabajo.” (O1M)

Las remuneraciones

Antaño las remuneraciones en el sector textil estaban estipuladas por el Tarifado Unico Textil que determinaba, mediante acuerdos tripartitos, el salario asignado a cada actividad productiva. Tras su desaparición las remuneraciones pasaron a fijarse según los “precios de mercado” y a componerse de una parte fija y otra variable, dependiente de la producción individual o colectiva. Para los

trabajadores el sistema de remuneraciones ha pasado a constituirse en otra fuente de presión en el desarrollo de la actividad productiva que induce a que la persona *"se revienta trabajando"* (S6EGCM). Ello en tanto los ritmos de producción pasan a ser controlados por el empresario. La forma más directa para ello es la presión por acelerar y aumentar la producción individual. El mecanismo de control es simple y se realiza a través de la supervisión que ejerce la persona responsable de cada sección:

“Las condiciones de trabajo son buenas, el dueño es una persona que se preocupa de la mantención, de la limpieza de baños, impecable todo, todo. Lo que no es muy bueno es el trato; nosotros trabajamos (...) a sueldo base más un incentivo, por lo tanto al trabajador se le exige, se le presiona mucho, mucho, mucho. Por ejemplo, habían puesto pisos de producción y cada vez a las personas las presionan más que saquen cada vez más. Contrataron un jefe, (...), el cual se encarga de eso, continuamente a la gente la está llamando a reunión, la está amenazando que la va a despedir, la amenaza de que él mañana va a traer personas que sirvan. (...) de esa manera ellos consiguen que la gente haga más producción, se esfuerce, haga lo más que pueda, prácticamente la gente se revienta trabajando. Y todos los jefes que están en las diferentes secciones que hay en la fábrica son exactamente iguales, (...).” (S6EGCM)

De la presión por aumentar la producción se derivan condiciones de estrés y accidentes laborales:

“(...), pero el trato de los jefes directos es presionarte, cuando la gente se estresa continuamente a veces ocurren muchos accidentes a raíz de eso, mucha gente que se enferma, toma licencia, por lo mismo, por la presión.” (S6EGCM)

En las grandes y medianas industrias textiles debido al tipo de sistema de producción los incentivos colectivos aparecen como los más adecuados. Pero también este sistema crea conflictos entre los propios trabajadores debido al encadenamiento de la producción:

“En los sistemas colectivos se producían mayores problemas porque habían áreas, por ejemplo, en el área de terminación de telas que estaban ligados a cantidad de kilos que despachaba la empresa, por lo tanto obligaba de alguna manera en algunos sistemas de incentivos en otras secciones, por lo tanto esa gente ganaba un incentivo en base a lo que hacían otros sectores. Entonces, esto producía problemas entre los trabajadores de por qué ‘a ellos les pagan así y a nosotros no’.” (S4EGTH)

También surgen problemas por la falta de adecuación del método a la nueva maquinaria introducida:

“En los sistemas individuales, bueno, allí también se producían problemas porque esta fue una empresa antigua por mucho tiempo, que no logró modernizarse al 100 %, por lo tanto se quedó con maquinaria antigua y a veces una maquinaria antigua ganaba más incentivo que una maquinaria nueva.” (S4EGTH)

Para los empresarios este tipo de incentivo es parte de las políticas de la empresa hacia los trabajadores, es la forma de que éstos se sientan “integrados” y “comprometidos” con las metas de producción. Ello bajo la concepción de la comunidad de intereses que hay en una unidad productiva:

“Nosotros hemos puesto premios por incentivos a la productividad, se calculan colectivamente. Yo soy enemigo número uno de los incentivos individuales. Creo que crean la desunión, crean el interés de la parte y al final no van con la globalidad de la empresa. Yo puedo estar tomando una decisión que pueda afectar a alguien y alguien decirme ‘oiga, usted me está haciendo bajar la producción y con lo que yo gano no me interesa’. Pero si la empresa va para allá, si lo necesitamos en conjunto, somos un colectivo, se ponen metas y se va avanzando (...)” (E7MTH)

La base de los aumentos salariales se centra en la porción variable del sueldo de modo que el aumento real provenga de la mayor productividad del trabajador. Como indica un empresario el sistema se legitima con la presencia del sindicato:

“Gran parte de las mejoras en materia de productividad y de baja de costos, tienen que ver con este aspecto de la motivación económica. Y si uno no es claro en ese aspecto el tema no funciona, no andamos con vueltas. (...) Entonces, en la negociación colectiva siguiente, les dije ‘yo no puedo aumentarles las remuneraciones fijas. (...) basemos todo nuestro avance en las mejoras en los resultados variables’. Les puse un sistema de incentivo que iba del 0 al 10% en la escala de sueldos (...). Como era un estudio mío, y un desafío personal, me fui grupo por grupo, con miembros del sindicato, explicándole a todos los trabajadores. Lo aceptaron muy incrédulos. (...) Se reglamentó todo y hoy están todos entre el 8 y el 10%, que es un aumento real de remuneraciones, que no lo tenían.” (E7MTH)

Los horarios

La jornada actual de trabajo estipulada por la ley es de 48 horas semanales. Con la introducción de políticas de flexibilización laboral se ha modificado también la distribución de estas horas según el tipo de actividad de la que se trate y de las necesidades productivas de las empresas. En el sector textil, la cantidad de horas trabajadas difiere en las industrias textiles y en las de confección. En éstas últimas las jornadas suelen extenderse más allá de lo estipulado en los contratos de trabajo, sobre todo en los periodos de alta demanda. En tanto que en las medianas y grandes textiles suelen respetarse las 48 horas semanales:

“(…), la ley dice 48 horas a la semana, si se suma los días nuestros de 8 a 6 y el viernes de 8 a 5 y cuarto, hacemos 45, entonces tenemos tres de menos.” (S5EGTM)

El uso de horas extraordinarias depende de la demanda de producción que tenga la empresa:

“Se trabajó el año pasado y el anterior casi todo el año hasta las 8 de la noche y el día sábado e incluso el día domingo, pero este año no. Ha sido más restringida la hora extraordinaria por la crisis y en parte eso es mucho mejor porque la gente está al borde de volverse loca trabajando de domingo a domingo.” (S5EGTM)

En las grandes industrias textiles el sistema de trabajo dificulta la realización de horas extraordinarias, puesto que requieren una producción continua; es decir, de 24 horas incluyendo días festivos o vacaciones. Como se evidencia en la siguiente cita, los propios trabajadores deben acordar entre ellos cambios en la jornada a fin de disponer de más tiempo libre:

“Cuando se sale de vacaciones se arregla si hay demasiada pega [curro] algunos turnos y se quedan los compañeros (...). Aquí el sobre tiempo por lo general tienen que quedarse pegados unas ocho horas, no es muy grato, tenís que hacer dos turnos o bien se arreglan entre los dos [trabajadores] y uno hace doce horas y el otro doce, porque aquí igual tenís que cubrir las 24 por el sistema continuo. Aquí no parai para la Pascua [Navidad], no parai para el Año Nuevo, no parai para el 1º de Mayo.” (S9FGTH)

El uso de horas extras en las empresas pequeñas, sobre todo de la confección, varía según la producción que se requiera, pero los propios empresarios evitan su uso por los costes de la misma. En este caso se intensifica el trabajo en la jornada laboral regular:

“Si tienen un apuro [pedido] muy grande se hacen horas extras, pero de lo contrario no se pagan horas extras (...). La presión que se ejerce sobre el trabajador es para sacar todo el trabajo en horas normales y así ellos ahorran un montón de costos.” (S6EGCM)

“ (...) hay algunas empresas que disminuyen personal pero le exigen más al que queda, entonces ya no se trabaja 8 horas, se trabaja 10 ó 12 horas, pero por un mismo sueldo.” (S2ISH)

Pero también los propios trabajadores están dispuestos a hacer horas extraordinarias por el sobresueldo que significa a pesar de que ello implique limitar el tiempo para otras actividades como la dedicación a la familia o simplemente al descanso:

“Cuando hay harta pega [curro] todo el mundo, por lo endeudado, por la necesidad, tiene que quedarse y trabaja horas extras y trabajar el sábado y el domingo, lo ven desde la óptica que hay que aprovechar la hora extraordinaria aunque tenga que sacrificar el tiempo, la casa. (...) Es bien complicado porque aquí como en todas partes las mujeres tienen que trabajar en sus casas, porque algunas también son solas, se llevan los niños al colegio, venir a trabajar, después verles las tareas, es pesado.” (S5EGTM)

La polivalencia

La polivalencia es otro término que se ha extendido de la mano de las nuevas prácticas productivas y que también ha penetrado con fuerza tanto en las grandes empresas del textil como en los pequeños talleres de la confección. Es un tema más que merece interpretaciones encontradas. Si para unos es una forma de enriquecer la cualificación de los productores, para éstos los principales problemas que se derivan de ella se refieren a la "amplitud" con que son interpretadas las categorías asociadas a los trabajadores polifuncionales:

“Ese es otro tema [la polivalencia] de discusión que hay. La ley indica que mi contrato debe especificar claramente cuál es mi función, mi trabajo, y que no me pueden mandar a hacer otra cosa que esa, lo que dice el contrato. (...), la empresa había tomado la norma de ponerle a todo el trabajador que entraba ‘Operador Textil’, entonces siendo ‘Operador Textil’ te podían mandar hasta barrer.” (S4EGTH)

El cuestionamiento al recargo de funciones se debe también a que las labores atribuidas a una u otra categoría les corresponden distintos precios, por lo que un trabajador que se ve obligado a hacer una de menor valor ve disminuido su salario:

"Esa fue una pelea larga y al final se empezó a exigir que había que ponerle el cargo que tenía ese trabajador, además porque en esta empresa había una serie de cargos con diferentes valores-hora, o sea, yo ganaba 500 pesos la hora en este cargo, 600 acá y 400 acá, por lo tanto, no me podían mandar para cualquier lado."(S4EGTH)

"Esas son las dificultades para los trabajadores polifuncionales que aparece como bueno, que para mí como desarrollo personal y también para la empresa es bueno, pero termina transformándose en un abuso. ¿Qué proponíamos nosotros? Primero que ese tipo de trabajadores, debieran estar mejor remunerados, porque eran trabajadores que se suponía que iban a terminar realizando varias funciones." (S4EGTH)

También los trabajadores desconfían de la polifuncionalidad por los abusos que los empresarios cometen con ella:

"Por eso hay temor a estos trabajadores polifuncionales que puedan desempeñarse en cualquier cargo y ser más flexibles, porque es cierto, uno por las cosas del contrato hoy día parece que el contrato es muy rígido, y 'este es mi cargo, este es mi puesto y este es mi sueldo y eso tienen que respetármelo', aparece como muy rígido pero si no fuera de esta forma el empresario por lo menos en este país hay muchos que se aprovechan." (S4EGTH)

La polifuncionalidad que en el discurso empresarial es asociado a modernización, desde el punto de vista de los trabajadores ha significado no un enriquecimiento de las tareas sino un aumento de la carga de trabajo:

"Se han 'modernizado', se han 'modernizado' y estás cumpliendo más funciones. O sea, nos hemos modernizado para que tú cumplas más funciones, para que te hagas cargo de más máquinas. (...) un ejemplo, donde había un viejo por máquina o por lado de máquina, ahora las pusieron en hilera. Estamos hablando de las mismas máquinas, las pusieron en línea, dos líneas, tres líneas, con cuatro o cinco paños. Por un lado, trabaja un puro viejo; no se mueve (...) ...ahora le pusieron un sistema de corredera donde el viejo trabaja ahí, no se mueve. Lo modernizaron, claro, tecnológicamente (...) pero tiene cuatro o cinco máquinas que antiguamente eran cuatro o cinco trabajadores (...)." (S9FGTH)

Para los empresarios la polivalencia es una forma en que se materializa la flexibilidad de los trabajadores, lo que incrementa su aporte a la actividad productiva de la empresa:

"Nos interesa promover los trabajadores que son más flexibles, en el sentido de que puedan aprender más cargos de trabajo y puedan manejar más máquinas, no al mismo tiempo, pero por si un día falla uno, lo pueda reemplazar, son más fáciles de ubicar y sacar adelante la producción. " (E7TMH)

"Una vez que un maquinista aprende a teñir en la máquina jet, sabe que ese es su oficio, trabaja con un ayudante en varias máquinas. El día de mañana, el ayudante aprende a manejar la máquina y resulta que

me hace falta el maquinista de otra máquina, el ayudante se le puede prestar. Son habilidades que se van sumando y nunca restando. No significa que los vamos a tener tres meses en la otra máquina y otro allá, es que trabajan de acuerdo a las necesidades.” (E7MTH)

La capacitación

Otro de los elementos con que se relaciona la modernización de las empresas es la capacitación de los trabajadores, la cual se supone constituye en uno de los pilares que posibilitan la mejora en la calidad y la producción. De las entrevistas se desprende que en las empresas más grandes, sobre todo las del subsector textil, que han asumido procesos modernizadores. Estos no han tenido su correlato en la concepción sobre la capacitación. En ella se invierten escasos recursos económicos pues sigue primando la antigua idea sobre la capacitación, es decir, ésta debe efectuarse en el puesto de trabajo, *"lo otro es gastar plata de más"* (E7MTH). Ello se traduce en que un trabajador nuevo debe capacitar *"a fuerza de corazón y coraje"* (S9FGTH):

"Los empresarios de este sector mayoritariamente son empresarios a la antigua, entonces para ellos la capacitación la hacen dentro de su empresa; la capacitación del maestro o del capataz sobre los obreros que están a su lado (...)." (P1SH)

Por ejemplo, en los casos de renovación tecnológica la introducción de nueva maquinaria no va acompañada de una instrucción completa sobre el uso de la misma. Probablemente ello permanezca de las viejas enseñanzas de Taylor respecto a lo innecesario de que los obreros entendieran la complejidad de la tecnología pues “cuanto menos se ‘distrajaran’ tratando de comprender el diseño del conjunto, con mayor eficiencia se pondrían a hacer cada cual su trabajo” (Sennett,2000:41) :

“Generalmente los técnicos que vienen a instalar la máquina le enseñan a uno o dos, y esos tienen que enseñarle a los otros. Pero que alguien vaya a hacer un curso donde el fabricante de la máquina, cosa que entienda todo el proceso de la fabricación y cómo produce la máquina, la empresa no lo hace; por lo menos en esta empresa nunca lo han hecho. (...) Ahí te da un estado de la capacitación que se hace.” (S9FGTH)

“(...) ha llegado maquinaria con tecnología de punta que tampoco los trabajadores han tenido una capacitación como es debido, un poco el patrón que fue a hacer el curso y le enseñó a un trabajador, y el trabajador ahora maneja el computador y todo el asunto, pero hasta por ahí nomás. Entonces, no hay una enseñanza normal al respecto.” (S2ISH)

De esta forma la capacitación se centra en la transmisión del conocimiento sobre el oficio de un trabajador a otro, lo que puede implicar una sobrecarga de funciones, atención y responsabilidad para el trabajador que enseña:

“Aquí te capacita a fuerza de corazón y coraje nomás y lo que aprendí por el más antiguo, o lo que te enseñaron los antiguos vai tratando de asimilarlo, si aprendiste, aprendiste, sino te vai nomás (...). No te van a pagar un curso, no te van a financiar, no van a destinar horas extras para capacitar a los

trabajadores y es más; tu estai haciendo tu función y tenís que estar enseñándole al compañero nuevo, cuidándote tú y cuidando al compañero que es nuevo que no le pase nada.” (S9FGTH)

El aprovechamiento de los conocimientos de los antiguos trabajadores para realizar capacitación a los nuevos implica un ahorro de recursos para la empresa. Contamos con el ejemplo de una empresa que usa la experiencia de los obreros sobre su trabajo para mejorar la forma de producción. Es lo que Taylor denominaba la búsqueda del "mejor método". Es una forma muy parecida a la que los instructores del método de la O.C.T. empleaban en las fábricas para enseñar a los trabajadores el nuevo sistema:

“(…) tenemos un cuello de botella en tintorería, (...), juntamos a todos los trabajadores que están involucrados en el proceso y les decimos: ‘miren, tenemos un cuello de botella y tenemos que detectar exactamente cómo es, qué método vamos a emplear. Vamos a hacer una planilla y cada persona va a ir anotando por qué se para la máquina, cuál es el motivo, y hacemos todo un trabajo estadístico durante dos o tres semanas, después lo evaluamos y le decimos: en el efecto 381 la causa es ésta. ¿Qué hacemos para eliminarla?’ Entonces eso de repetirlo, de repetirlo, el trabajador va aprendiendo. Para mi eso es capacitación. Lo otro es gastar plata de más.” (E7MTH)

La capacitación, la correcta organización y la implicación de los trabajadores con las metas de la dirección son los elementos que permitirían asumir las necesidades de una industria en el actual marco económico. Las estrategias empresariales, por tanto, se centran también en recurrir al conocimiento de los trabajadores para lograr estos fines. Y la mejora del método existente a partir de los conocimientos de los propios trabajadores implica introducirle "racionalidad", la racionalidad que se obtiene a través de un proceso "científico":

“Nosotros tenemos ahora un plan de capacitación que es el siguiente: para enfrentar el desafío de las exportaciones, las que estamos aumentando cada vez más, necesitamos cada vez respuestas más rápidas y las respuestas rápidas no se logran solamente a través de las máquinas sino que a través de la organización y de la disposición de las personas. Por eso hemos organizado con un sociólogo la construcción de un video, un video de nosotros mismos. Filmamos una película de la empresa donde los protagonistas son los trabajadores. Ellos van contando cómo es su trabajo, qué es lo bueno, qué es lo malo, qué es lo importante (...). Habla el gerente general, habla el aseador, habla el maquinista, el dirigente sindical, no como dirigente sino como trabajador(...). Después exhibimos la película en grupos de 20 trabajadores, donde estaban presentes trabajadores de todos los estamentos de la fábrica. Un moderador hacía la presentación, todo muy bien preparado, se les daba una tasa de té, galletitas, se conversaba, se creaba todo el espacio... (...) Entonces, se exhibía la película y se le preguntaba a la gente su opinión. Si bien en el video aparecen demasiadas cosas positivas respecto a la fábrica, empezaron a aparecer las cosas negativas en el diálogo de los trabajadores. Entonces, había una persona que iba tomando el inventario de todas las cosas, tanto positivas como negativas. Entonces se hizo un universo de la realidad de la empresa. Ese universo, está ya censado, lo tenemos en orden de importancia, entonces la capacitación nuestra para los próximos tres años está dirigida a eliminar los elementos negativos y a potenciar los positivos. Así la gente se siente interpretada, se siente involucrada.”(E7MTH)

Los empresarios, según ellos mismos comentan, aparte de no recurrir a entidades privadas que ofrecen cursos de capacitación, escasamente usan los fondos estatales disponibles para elevar el nivel de instrucción de sus trabajadores:

"Como sector estaba contemplada [la capacitación] en el Plan de Reversión [y Modernización del Sector Textil] (...) pero no se han ejecutado planes como sector. Es un sector que está bastante rezagado en la utilización de los mecanismos de capacitación propios de los cursos que ofrece Sence [Servicio Nacional de Capacitación y Empleo]..." (P1SH)

Son pocas las empresas que usan los recursos públicos disponibles, pero aún las que lo hacen valoran más la capacitación en el lugar de trabajo. También aparece en el discurso empresarial que factor importante de la capacitación es la motivación en el trabajo:

"Sí, esa es una cosa periódica, una cosa rotativa, nosotros pagamos el 1 % de todas las remuneraciones para que se destine al Sence y de ahí hemos ido haciendo uso de capacitación. Pero la capacitación más importante es la que se hace al interior de la fábrica, con nuestros ingenieros acá, con nuestros técnicos, trabaja a 10 ó 12 trabajadores y los va capacitando." (E7GTH)

"Nosotros usamos totalmente el 1% de la capacitación. Lo que pasa es que los presupuestos con los que contamos para eso son escuálidos porque la capacitación es muy cara y para que sea efectiva es más cara todavía. (...) Nosotros no los capacitamos con cargo al 1% de la capacitación, es la capacitación que se va haciendo cuando el tipo va aprendiendo a reemplazar, y va aprendiendo por sí solo. Yo no creo en la capacitación del oficio propiamente tal. Soy un convencido de que las grandes diferencias en la capacitación están en las motivaciones, en que la masa que está trabajando tengan objetivos comunes, que haya procedimientos que nos permitan mejorar nuestra calidad de trabajo. Yo no lo voy a ir a enseñar al tejedor cómo tejer mejor, y no han ningún técnico ni nadie que lo vaya a enseñar. Pero nosotros podemos enseñarle métodos al tejedor para que él descubra cómo mejorar su eficiencia a través de evaluaciones." (E7TMH)

De destinarse recursos se hace hacia los mandos medios pero presionados por éstos mismos, es decir, no obedece a una estrategia empresarial propiamente tal:

(...), o bien es la capacitación a nivel de los mandos medios, que son ellos los que presionan para utilizar recursos Sence y hacer cursos afuera." (P1SH)

La participación

Tanto trabajadores como empresarios en sus discursos valoran positivamente la participación. Sin embargo, existen visiones distintas frente su conceptualización y a su práctica. Los empresarios, debido a que descubrieron que *"el trabajador tiene que ser tratado como persona"* (E7GTH) vinculan la participación a identificación de la plantilla con los objetivos de la empresa. Pero este trato "más humano" que debiera recibir la fuerza de trabajo, relacionado a las estrategias modernas de gestión de la mano de obra, ya fue planteado por la Escuela de las Relaciones Humanas, tras las primeras

manifestaciones de resistencia a la O.T.C.. Los trabajadores, por su parte, rechazan que la participación se circunscriba al ámbito productivo como actualmente sucede:

“(…) está muy bien si se plantea que los trabajadores tuvieran mayor participación en la administración de la empresa, [pero] una ley que impide hoy día participar y tener ingerencia en la administración de la empresa (...). A mí como trabajador de una empresa me interesa que una empresa crezca, pero que crezca conmigo y yo también tenga la posibilidad de crecer, por lo tanto si a mí la empresa me da una buena participación o me permite crecer y si la empresa gana se supone que yo debiera ganar también, pero no siempre es así. La empresa se acuerda del trabajador sólo cuando tiene que tratar temas económicos, financieros; cuando está bien se olvidan del trabajador.”(S4EGTH)

Experiencias muestran que la participación de los trabajadores es limitada incluso en la mejora de sus propias funciones productivas:

“Uno siempre reclama en los trabajos ‘¿por qué no me preguntaron esto?’ (...). O sea, el reclamo nuestro es que siempre nos imponen las cosas y nosotros al rebelarnos es también por que queremos crear algo, dar opiniones, que las cosas resulten mejor, que nos tomen en cuenta, porque obviamente que es diferente si un jefe nos dice: ‘usted tiene que hacerlo así’, pero si nosotros decimos: ‘no, yo lo quiero hacer así, de otra forma, porque a mí me va salir más fácil, me va rendir más, no me va provocar tanto cansancio’. Y eso es lo que nosotros también tanto reclamamos, que también queremos participar, crear en nuestros trabajos. La última pega [curro] que yo tuve en mi empresa fue una gran pelea que dimos las mujeres por que también queríamos tener participación en las decisiones que ellos tomaban y que nos involucraba directamente en la pega [curro] nuestra, que la máquina tenía que estar aquí, que la luz tenía que estar allá.” (S11GTM)

Entre los empresarios se encuentran dos concepciones sobre la participación acordes con la visión que sobre la gestión de la industria se tenga. Para el tipo de gestión moderna la participación es concebida como una manera de integrar al trabajador a las metas de la empresa:

"Hay dos modalidades de dirección de empresa, una la dictatorial, que era la verticalidad del mando, era tipo militar y otra moderna donde la gente se integra. Por las relaciones laborales de los países más desarrollados uno se ha dado cuenta que es mejor que la gente participe, haga cursos, que el empresario cumpla..."(E6PTH)

Relacionado con ello, se presenta la noción de participación como un medio para que el trabajador se identifique con los intereses de la empresa:

“Tenemos creado el comité bipartito para la capacitación, está el departamento de accidente laborales, y cada vez les vamos dando más oportunidades a participar y a que tengan sus opciones y puedan entregar sus opiniones. Y lo han hecho responsablemente. Es otra de las características de nuestros trabajadores: el orgullo por trabajar en la empresa. Hay espíritu de cuerpo.” (E7MTH)

La forma de materializar la participación es a través de actividades no productivas:

"Lo central es que las relaciones sean permanentes, del trato de los jefes con sus empleados. Uno descubre muy pronto que el trabajador tiene que ser tratado como persona, que lo saludes, que le preguntes '¿cómo está?', es lo importante, hacerlo que se 'ponga la camiseta'. Nosotros fomentamos mucho el deporte, aquí todas las semanas de agosto se dedican al deporte, se hacen campeonatos, tenemos tres fiestas en el año, el aniversario de la fábrica el 28 de agosto, una comida anual que se hace un mes después del 28 de agosto, la fiesta de Pascua [Navidad] con los niños, un paseo a la playa en febrero... entonces siempre están participando todos." (E7GTH)

Otra forma en que se expresa la participación de los trabajadores es en la búsqueda de mecanismos que posibiliten la eficiencia productiva:

"Las empresas pequeñas o medianas como la nuestra no tienen departamentos de ingeniería industrial para hacer mediciones, los cambios que nosotros hicimos están basados en la experiencia, la práctica nos va mostrando... Por ejemplo, en un proceso determinado hay tres personas trabajando, yo sé que con una, una y media lo podemos manejar perfectamente. Se lo planteo al sindicato que hay que bajar gente (...) Me dieron 45 buenos motivos por qué no se podía rebajar ni una persona. Pero yo estoy convencido de que se puede hacer, sin desmejorar la calidad, y de la persona que se ahorra el 50% lo vamos a repartir entre los que se quedan y el otro 50% se lo va a ahorrar la empresa. El dirigente sindical no quiere tener menos miembros..., pero se lo planteamos a los trabajadores y éstos aceptaron el desafío. Y ya los trabajadores me estaban proponiendo cuál era el próximo paso para ahorrar." (E7MTH)

3. LA NUEVA CULTURA LABORAL

3.1 El modelo de relaciones laborales

La introducción del modelo neoliberal generó importantes cambios en las relaciones sociales de producción. El desequilibrio intrínseco de la relación capital-trabajo se vio acentuado por la fuerza adquirida por los empresarios. Como hemos reiterado, la primera etapa de las relaciones laborales tras el golpe militar estuvo marcada por la acción represiva en las empresas y las fuertes restricciones a la organización sindical. A partir de entonces los empresarios recuperan el control sobre la actividad productiva y sindical de las fábricas que habían visto debilitado durante el gobierno de la Unidad Popular:

"...hubo un período en que no hubo sindicato, no hubo dirigencias, (...) la empresa... (...) ordenaba simplemente. Después ordenó y formó una comisión con dos dirigentes y esta comisión era la que informaba empresa-trabajador, (...) La formó la empresa: 'usted, usted y usted' y nada más, no hubo participación de ninguna persona, digamos como trabajador, (...)." (S8EGTH)

Un cambio fundamental en materia de relaciones laborales provino del cambio en la concepción sobre el rol del Estado como agente protector del factor trabajo e intermediario entre trabajadores y empresarios. La intervención en materias laborales fue precisamente uno

de los elementos que caracterizó la acción del Estado desarrollista desde las primeras décadas del siglo XX. Pero el Estado neoliberal transforma el tipo de intervención en el ámbito laboral y centra en la voluntad de las partes la relación. Cualquier ingerencia de éste en ese ámbito es considerada contraria al *espíritu* del libre mercado:

“el mismo gobierno en algunos planteamientos que han hecho algunos ministros dice: ‘no, si la relación ahora va a ser directa entre trabajador y empresario’.” (O2H)

Los empresarios también tienen claro que los temas que conciernen a sus fábricas deben ser tratados en éstas y no con planes que vengan desde la administración:

"Eso de la reconversión es un tema de cada empresa...todos esos convenios que se hacen con los ministerios son una verdadera lesera [tontera], (...)." (E5GTH)

Durante la década de los noventa los sucesivos gobiernos civiles se plantearon como objetivo estabilizar las relaciones a través de un nuevo marco normativo que ante todo garantizara la paz social y laboral, marco que debía ajustarse a la continuidad del modelo de desarrollo productivo heredado y adoptado desde las dos décadas precedentes. A partir de entonces se ha extendido la percepción del modelo chileno de relaciones laborales como destacado por su escaso nivel de conflictividad, cuestión que se ve corroborada por la baja cantidad de huelgas que se desarrollaron durante la señalada década. Sin embargo, como plantea González (1998) en el centro de esta percepción se encuentra la concepción sobre paz laboral que contiene la institucionalidad laboral y el papel que tiene en ésta el reconocimiento del conflicto como un elemento normal o anormal de las relaciones laborales.

La noción dominante sobre la paz laboral es limitada y concibe el conflicto como un elemento disfuncional al desarrollo de las relaciones laborales, es decir, como ajeno al curso de estas relaciones. Ello ha implicado la restricción de los canales legales para su manifestación y, en los hechos, la sumisión de su expresión. Cuestión que se ha traducido, a su vez, en la negación del conflicto mismo. Esto se ha visto reforzado por un discurso institucional sobre la necesidad de una "cultura del diálogo" que posibilite el *consenso* entre los actores involucrados en ámbito laboral⁴.

Simbólicamente ello se sintetiza en el nombre de la propia coalición de partidos que ha gobernado el país desde 1990: *Concertación* de Partidos por la Democracia. La "concertación" de intereses, entonces, se ha transformado en el elemento eje de las relaciones laborales. Sin embargo, dado que las reformas a la normativa laboral no cambiaron la esencia del modelo de relaciones laborales impuestos por el neoliberalismo, la "concertación" no sólo aparece como una ficción, como

⁴ La *política de los consensos* no sólo ha sido aplicada al mundo del trabajo sino que también a las demás esferas de la vida nacional. Es parte estructurante de los esfuerzos implementados por los gobiernos postdictatoriales por presentar un *nuevo* perfil de Chile. Pero como señala Moulian “el consenso es la etapa superior del olvido” (1997:37), del olvido de todo lo sucedido durante los años de la dictadura. “El anuncio y continua glorificación del consenso, la gran novedad discursiva del Chile Actual, tiene estrecha relación con las estrategias de blanqueo, con la construcción de la imagen del Chile Modelo. Forma parte de la fabricación de un montaje, el del milagro de Chile. Ese milagro consiste en la demostración de que se podía pasar de la desconfianza y de la odiosidad del período de la lucha, al acuerdo perfecto de la transición” (Moulian, 1997:38).

se desprende del discurso de los trabajadores, sino que también ha implicado la continua postergación de sus reivindicaciones y el sometimiento de éstas a los equilibrios macroeconómicos y a la estabilidad socio-política, es decir, a los elementos que hicieran de Chile un país atractivo y seguro para los inversores extranjeros.

De ahí que éste sea uno de los temas donde más nítidamente se presentan entre los actores lecturas encontradas. Estas se sustentan en dos tipos de discursos, uno de tipo unitarista y otro pluralista (Fox, en Coller, 1997). El primero, sostenido por los empresarios, centra su contenido principal en que el actual modelo de relaciones laborales se caracterizaría por una actitud favorable al encuentro entre las partes y no como "*antiguamente era la lucha de clases*" (E5GTH). Por tanto, se concibe a la empresa como una comunidad de intereses y el conflicto como un elemento exógeno causado por la presencia de los sindicatos. Como veremos al analizar las formas que adopta el control sobre el proceso productivo en la fábrica y fuera de ella, en este tipo de discurso se sostiene también la premisa sobre la necesidad de la flexibilización laboral.

Para el discurso pluralista, el mantenido por los trabajadores, las relaciones sociales de producción están determinadas por la contraposición de intereses entre capital y trabajo, y por consecuencia, los conflictos le son consustanciales. Los tipos de relaciones laborales que actualmente son posibles de observar en el sector textil, según los dirigentes sindicales, se corresponden con la propia heterogeneidad presente en éste, donde destacan distintos tipos de gestión de los recursos humanos. Distinguen así entre empresarios que ejercen un modelo tradicional de gestión de empresa y otros que han implementado modelos de gestión modernos. Sin embargo, hay un denominador común que los caracteriza, cual es la ofensividad empresarial:

“La verdad es que yo no voy a entrar a poner a todos los empresarios en el mismo saco, porque sé que hay unos que son más conscientes que otros, pero la verdad es que son los menos. El empresariado en Chile se ha puesto mucho más agresivo. Hubieron tantos años en que ellos lucraron tanto de este país, en que se acostumbraron a ganar a manos llenas el dinero (...). El empresariado se ha vuelto mucho más ofensivo...” (S10NSM)

3.1.1 La lectura de los empresarios: *el fin de la lucha de clases*

Desde el punto de vista empresarial se ha producido un notable cambio en las relaciones laborales. Este es analizado como consecuencia, por una parte, de los avances sociales que se han producido en los últimos veinte años en el país. Actualmente prevalecería la disposición a dialogar, lo que contrasta con la antigua forma de resolver los conflictos a través de la imposición de la fuerza:

“En esa época el que gritaba más fuerte y golpeaba más fuerte ganaba, puesto que ahora privilegiamos el diálogo, la conversación y todo ese tipo de cosas.” (S8EGTH)

“Yo digo que han mejorado siempre [las condiciones de trabajo] porque las exigencias de salud, la exigencia de la educación de la gente. Yo cuando llegué a la fábrica hace 44 años atrás, yo les enseñé el uso del papel [higiénico], si ellos botaban el papel al suelo; les dije que se tenía que tirar en la taza

porque se disolvía por dentro. Entonces hay una cultura que se ha ido adquiriendo, porque ellos en su casa tampoco tenían artefactos automáticos. (...). Bueno, toda esta cultura hace que se ha mejorado más el nivel de los trabajadores (...). La prueba está que en [la empresa] y en muchas partes llega muchísima gente con auto, porque el auto está barato, o sea, ha cambiado, ha cambiado la vida.” (E4GTH)

A las mejoras materiales se sumaría el aumento del nivel de escolarización de los trabajadores, cuestión que favorecería la capacidad de entendimiento entre las partes. También el cambio radicaría en una actitud distinta de los propios empresarios:

“Es más fácil entenderse con una persona mejor preparada, entiende más. Uno mismo le dice al trabajador: ‘haz tal’ y lo hace al revés porque no entendió, pero no tiene la capacidad para decir ‘no entendí’, no reconoce que no sabe. Hoy la gente aprende, y entiende más rápido, está más abierto a escuchar, hay mayor comunicación. Hoy cualquier obrero va y conversa con cualquier ejecutivo. Antiguamente el tipo lo hacía desde una posición de disminución, de menor a mayor. Ha habido una evolución tremenda. Hay mayor fluidez en la relación social. (...) También las relaciones empresariales han cambiado mucho, del año ‘73 a la fecha ha habido una tremenda evolución entre el sector patronal y el laboral.” (E6PTH)

"Los empresarios hemos cambiado también mucho, la capacitación ha sido un factor importantísimo.” (E5GTH)

“Hoy hay menos conflictividad. Yo creo que ha cambiado hartito el nivel de educación, el nivel de educación de un obrero chileno es bastante alta. Antes la escolaridad no llegaba a la primaria. Hoy el trabajador textil tiene cuarto año medio [enseñanza secundaria completa], y tiene su curso de especialización (...). Han trabajado en escuelas industriales, tienen algún oficio, entonces el nivel de preparación es el doble que hace 20 años.” (E6PTH)

El resultado de este cambio sería, entonces, la existencia de un menor nivel de conflictividad en el ámbito laboral. La educación de los trabajadores habría contribuido a su despolitización y a la superación de los conflictos de intereses:

“Yo creo que en primer lugar el trabajador está menos politizado, antiguamente era la lucha de clases, que le tenían metido en la cabeza, que el patrón era su enemigo y nosotros que los trabajadores eran nuestros enemigos. (...) antiguamente era mucho más conflictiva la relación, ahora no.” (E5GTH)

Un aspecto fundamental de la transformación del modelo de relaciones laborales es la pérdida de relevancia de los sindicatos. De acuerdo al contenido del discurso de los empresarios, los trabajadores que ahora poseen mayor escolarización preferirían una relación individual y directa con su empleador:

“(…), yo creo que se ha ido mejorando mucho el diálogo y la concertación entre las distintas organizaciones sindicales. Y es más, diría que los sindicatos han ido perdiendo importancia, en la medida que los trabajadores han ido mejorando su educación casi prefieren discutir ellos sus condiciones de trabajo.” (E7MTH)

Esta disminución de gravitación de los sindicatos se refleja en que las problemáticas laborales no forman parte de los temas que son tratados por la patronal del textil: el Instituto Textil de Chile. Este organismo de nivel superior se retiró también de la mediación entre propietarios y trabajadores siguiendo la lógica de circunscribir las relaciones laborales al ámbito de la empresa. Eso es lo que sostiene el dirigente del Instituto entrevistado:

“Bueno, yo no conozco mucho el tema [de la relación con los sindicatos] para serte franco y eso refleja ya algo. Situar el punto, situar el tema que aquí en esta asociación se discuta y esté en los puntos de la tabla de discusión..., tema ausente de la preocupación del gremio como tal, (...) no es un tema de discusión, no sé si ya eso te dice algo. Qué significa eso: que las relaciones laborales se resuelven a nivel de cada empresa, no llegan al nivel del Instituto.” (P1SH)

Para los empresarios también el cambio se expresa en una menor voluntad de los trabajadores por participar en organizaciones sindicales, cuestión que se evidenciaría en las actuaciones de los propios dirigentes sindicales:

“Tampoco ha nacido de ellos la motivación para organizarse. Cuando hay algún problema vienen aquí directamente, yo estoy aquí y mantengo la política de puertas abiertas. Generalmente vienen y se sientan y conversamos directamente y les buscamos la solución. Siempre son pequeñas cosas, que tienen un niño enfermo, que necesitan días de permiso porque falleció un familiar, que se tiene que ir al médico. (...). No tienen ningún representante, no pasan por la jefa. (...) Tampoco participan en sindicatos interempresa, últimamente como que la gente no tiene motivaciones de este tipo.” (E6PTH)

“Pero [los sindicatos] han ido perdiendo sus objetivos. Es lo que le pasa también a la Central Unica de Trabajadores (...). Y de hecho no es casual que en el Sindicato N°1, que es el más fuerte, el más antiguo, dos de sus dirigentes se han ido voluntariamente por mejor futuro y por mejores condiciones personales, y hay un tercero del mismo sindicato que también está por irse. O sea, también el sindicalismo ha ido cambiado. El nivel de conflictividad es mucho menor, mucho menor. (...) Yo diría que siempre están preocupados por ciertas cosas, pero no son las grandes cosas (...).” (E7MTH)

Sin embargo, pese a su menor relevancia sigue existiendo un tipo de sindicalismo “antiguo”. Estaría compuesto por la vieja guardia sindical, cuya actuación se caracterizaría por anular la capacidad reflexiva de sus afiliados. A estos se contrapondría la generación joven de trabajadores que poseyendo mayor nivel de educación estarían “libres” de la tutela del sindicato:

“ (...) hay que reconocer que particularmente en la industria textil hay cantidad de trabajadores antiguos. Yo diría que de las 195 personas nuestras hay unos 60 que están con educación primaria, y esos son fieles seguidores del sindicato. El sindicato piensa por ellos, actúa por ellos. En la generación joven hay una actitud rebelde, el joven, si él mismo no puede acceder a la dirigencia, al liderazgo, rápidamente empieza a molestar por los lados. Es el gran problema que tienen los dirigentes sindicales.” (E7MTH)

Este tipo de sindicalismo se caracterizaría por insistir en conservar los antiguos beneficios en especie, esta actitud daría cuenta de la falta de modernidad de los sindicatos, en tanto hoy en día la tendencia de los empresarios es monetarizar los beneficios:

“(…) todavía están tipo antigua; les gusta que le hagan un regalo, que los paquetes de Pascua [Navidad], (...) cuando estaba en mi empresa yo trataba siempre de decir: ‘oiga, por lo que tienen que luchar ustedes es por sueldo... dinero es lo que tienes que tener y nada más y no tener que dar las gracias porque le den un paquetito de fideos’. Esto es la parte de mentalidad que la encuentro medio atrasada de la gente, porque es la falta de cultura.” (E4GTH)

El origen del apego de los trabajadores a los beneficios extra salariales se encontraría en la arraigada relación de dependencia y subordinación que caracterizó las relaciones capital-trabajo desde el nacimiento mismo de la relación laboral en Chile:

“Ya viene del tiempo del cobre que se le pagaba con unas fichas que tenían que comprar en la pulpería y la pulpería era del patrón mismo, pagaba en vez de plata con unas fichas (...). ... después quedó ‘el patrón’, ‘el patrón’ en los fundos los ayudaba y la cosa del ‘patroncito’; una cosa totalmente obsoleta hoy día me parece a mí.” (E4GTH)

También los sindicatos *antiguos* se caracterizarían por la tozudez y la resistencia a los cambios, a las transformaciones necesarias ante la compleja situación económica del sector. Se reconoce que esta resistencia provendría de la experiencia marcada por el engaño que han sufrido los sindicatos:

“Hay que educar a los sindicatos, porque yo digo que los obreros todavía siguen siendo cabeza dura. Nosotros por ejemplo en [la empresa] les dijimos: ‘miren, por favor hagamos un esfuerzo, bajemos un día de trabajo que les cueste a usted dinero, pero no despido a nadie’. No quisieron y despedimos a 28 personas (...). Entonces hay 28 cesantes [parados] (...). Estuve allá personalmente y les dije: ‘es una emergencia, no hay mercado pero no vamos a cerrar’. (...) Pero la parte sindical son..., porque han sido engañados muchas veces también. Siempre les dicen que no se puede, no se puede, y cuando es verdad es como el cuento del lobo; que viene el lobo, que viene, y ya cuando llega el lobo, nadie lo cree y llega de verdad.” (E4GTH)

“Cuando uno quiere hacer cambios, siempre existe el factor desconfianza. Y a veces cuando traigo un asesor externo dicen ‘pero si nosotros sabemos hacer esta cuestión bien, ¿en qué nos va a mejorar? Vamos a perder tiempo.’ Entonces le tengo que explicar que esto no es para reducir personal sino para que mejoremos y nos podamos salvar, para que la empresa le vaya bien y podamos mantener sueldos o por lo menos el trabajo, (...). Entonces a veces algunos son desconfiados, pero lo son por naturaleza, y porque más de una vez a la gente le han dicho algo y ha resultado lo contrario y ha sido para preparar una quiebra fraudulenta o para dejarlos cesantes [parados].” (E6PTH)

La actitud inflexible de este tipo de sindicalismo sería perjudicial no sólo para la empresa sino para los propios trabajadores:

“Yo tengo una anécdota que me tuvo muy mal durante un tiempo. Veníamos con un programa de inversiones en procesos de hilandería, tejeduría y tintorería. Partimos con tejeduría, compramos más telares. Al año siguiente teníamos que hacer la inversión en tintorería, teníamos que invertir un millón de dólares. Y vino la crisis asiática y postergamos la inversión. (...) Entonces la capacidad de tejeduría

quedó muy por sobre la de tintorería. Entonces empecé (...), a pararles los asignamientos de un telar, después paré un segundo telar, paré un tercer telar, y necesitaba parar un cuarto telar (...). -La otra cosa es que he aprendido es que a los sindicatos nunca se les puede dar una alternativa, siempre hay que darles dos o más. Cuando les das una, como que se pierden-. Entonces les dimos una oportunidad: ‘paramos un telar, es una alternativa, (...) y ustedes van a quedar ganando tanto (...). La segunda alternativa es que en vez de 48 [horas] trabajemos 40 y paguemos 40, pero las 8 horas de la semana corrida las pagamos igual. Y la tercera alternativa es que paremos un turno y se iban 8 personas a la calle (...). Se reunió la asamblea y decidió parar un turno. No lo podían creer ni los dirigentes sindicales. Cuando llegó el momento de tomar la decisión se arrepintieron. Pero la decisión ya estaba y se fueron a la calle.’ (E7MTH)

Es destacable del discurso empresarial que el *sacrificio* solicitado a los trabajadores con el fin de salvar a la empresa apunta a la baja de sus remuneraciones:

“Esta empresa tuvo una huelga de los trabajadores, pero creo que fue el ‘92, fue por el tema de remuneraciones. Lo que pasa es lo siguiente: cuando se trata de pedirle a los trabajadores que hagan el esfuerzo de reducir sus ingresos, el trabajador primero se resiste porque los niveles de ingresos que tienen apenas les alcanzan para comer, y segundo no creen en las bondades de esos esfuerzos”. (E7MTH)

Las relaciones entre la patronal y las confederaciones

Las relaciones entre la patronal textil y las dos confederaciones de los trabajadores del sector, la CONTEVEH, de tendencia democratacristiana, y CONTEXTIL, de izquierdas, actualmente son prácticamente inexistentes. Pero en años anteriores el Instituto sí mantuvo relaciones con una de éstas: la CONTEVECH, contacto que se vio facilitado por la orientación política de ésta confederación. Esta es también, la confederación que en tiempos de la dictadura intentó *dialogar* con la administración del régimen militar tras la instauración del Plan Laboral que sentó las bases para la nueva normativa laboral. Este hecho, como señalamos en el capítulo 5, fue el motivo que causó la división de la otrora federación unitaria de los trabajadores del textil, la FENATRATTEX. Pero hoy las relaciones entre esta confederación y el Instituto Textil de Chile están en punto muerto:

“No tenemos relación con el Instituto [Textil], porque los empresarios como tienen todo en sus manos como que no le dan tanta importancia a los trabajadores. A ellos lo único que les interesa es que el trabajador trabaje y punto. Antes, hace cuatro o cinco años atrás, había un contacto entre la CONTEVECH con el Instituto Textil.” (S7CSM)

Por su parte, con la CONTEXTIL, de tendencia de izquierdas, las relaciones han sido siempre nulas puesto que los empresarios por la orientación política de esta confederación se ha negado a dialogar con ellos:

“Nosotros [la CONTEXTIL] en una oportunidad pedimos (...) reunión con el Instituto Textil, estuvimos en la puerta, parados en el primer piso esperando, no nos recibieron. (...) No nos recibieron porque a

esta Confederación siempre se le ha acusado de que somos todos comunistas, pero recibieron a la CONTEVECH (...)." (S3CSH)

"[Las relaciones con el Instituto Textil] son malas, muy malas. En muchas oportunidades pedimos conversar con el Instituto y nunca nos recibieron. La CONTEXTIL está clasificada como una organización de izquierda, cuestión que si y que no. Hay dirigentes que si son de izquierda que tienen alguna participación de tipo político relacionada con la izquierda pero también hay dirigentes que no tienen nada que ver con la izquierda, es bastante pluralista. Pero el Instituto Textil nunca, nunca nos recibió." (S4EGTH)

Esta actitud se corresponde también con la opción empresarial de centrar las relaciones laborales en el ámbito de la empresa:

"Nosotros no tenemos ninguna relación con ellos [con el Instituto Textil]. Es un ente de los empresarios que se juntan para ver todo, ellos si se ponen de acuerdo para no darle nada a la gente, no darle reajuste. Mi empresario estaba afiliado al Instituto Textil y muchas veces ellos mismos le criticaron que nos diera cosas porque si le daba a nosotros como empresa, después le decían: "¡pero mire lo que les dio!". (...) Entonces, el Instituto Textil no tiene ninguna relación directa con los sindicatos, sino que individualmente cada empresario debiera hacerlo." (O2H)

Esta situación es corroborada por lo expresado por el dirigente del Instituto Textil entrevistado. Sin embargo, indica una realidad distinta respecto a la relación del Instituto y una de las confederaciones:

"Los problemas de negociación colectiva se desarrollan en las empresas, no hay negociación por rama, el gremio, el presidente del Instituto mantiene muy buenas relaciones con el presidente de CONTEVECH, en algunos casos han intervenido, ahora último, para facilitar el diálogo a nivel de empresa... bueno usted ha visto que la situación general, laboral, en el país, es de paz y tranquilidad, no hay conflictividad." (P1SH)

3.1.2 La lectura de los trabajadores: *la lucha continúa*

A la interpretación sobre del modelo de relaciones laborales caracterizado por la "cultura del diálogo" se contraponen la visión de éste marcado por la "cultura de la imposición". Una de las instancias donde ésta última cobra máxima expresión es en los procesos de negociación colectiva. A esta entidad, la normativa laboral surgida desde 1990 en adelante le otorgaba un papel fundamental en la materialización de la nueva cultura laboral. Sin embargo, la negociación colectiva como viéramos en el capítulo 5 a través del análisis de su dimensión cuantitativa, se ha continuado desarrollando en un marco restrictivo e ineficiente para los intereses de los trabajadores. A este fenómeno subyace la actitud ofensiva de los empresarios que se saben respaldados por la legislación vigente.

Ello se ha traducido en que durante la década de los noventa, particularmente a partir de las políticas de ajuste de 1993-1994, se ha producido un quiebre en los avances reivindicativos de los trabajadores. Los ámbitos donde con mayor claridad se aprecia esta situación son la actual merma en la

afiliación sindical y de la consecuente pérdida de la fuerza de las organizaciones representativas de los trabajadores para enfrentar las negociaciones colectivas. En este sentido la lucha de intereses lejos de haberse superado continúa, sólo que ahora *"la lucha está en mantener lo que se tiene"* (S5EGTM). Los testimonios al respecto son reiterados. Cabe destacar, a fin de resaltar la importancia del contenido de los fragmentos de los discursos a continuación presentados, que pertenecen a los dirigentes sindicales de las grandes y medianas empresas de las industrias textiles y de confección que existen en el país, es decir, a la realidad vivida por los sindicatos más “poderosos” del sector. Como se aprecia se ha producido una paulatina disminución de los logros obtenidos en las negociaciones respecto de años anteriores:

“En las negociaciones, siempre [se lograba] un porcentaje de aumento real de los sueldos sobre el IPC, pero si el IPC era un 5 %, se pedía un 10 o un 7 o un 8; un 7 sacamos una vez nosotros, fue el último porcentaje más alto que conseguimos sobre el IPC, en ‘88. Ahora conseguimos un reajuste adicional sobre el IPC de un 1% una vez al año, pero eso es porque negociamos por tres años, eso es lo único que conseguimos, nada más, [bono por] término de conflicto que se consigue siempre, pero nuevos beneficios no. Pero ahora nos limitamos a tratar de mantener lo que tenemos no más y tratar de que no nos quiten, o sea, la negociación es para mantenernos. De hecho, a nosotros nos toca negociar el próximo año, si estamos en las condiciones que estamos ahora para negociar, ¡olvídate!” (S9FGTH)

“(…) nosotros hace cuatro años atrás negociamos, negociamos por 4 años, ¡con huelga! No nos fue 100% bien pero conseguimos a lo menos un reajuste inicial. Ahora nos tocó negociar en diciembre del ‘98 y negociamos prácticamente el mismo contrato como empresa. Y la mayoría de los sindicatos que han negociado afiliados a la confederación están en las mismas condiciones, o sea, la gente en los sindicatos están negociando solamente mantener los beneficios del contrato anterior. (...) los empresarios están haciendo lo que quieren con los trabajadores.” (S7CSM)

La obtención de logros entonces está condicionada a la prolongación de la vigencia del contrato colectivo, es frecuente así que la firma de las negociaciones sea por tres y cuatro años en vez de los dos estipulados en la legislación laboral:

“De las dos huelgas, ¿qué se obtuvo?, algunos puntos en el reajuste, exactamente no sé cuántos puntos, pero me parece que la primera vez fue alrededor de cuatro puntos y la segunda me parece que alrededor de dos. Pero la segunda, el año ‘94, se negoció por cuatro años, y se cambió el pago semanal a pago mensual.” (S6EGCM)

Los empresarios son quienes imponen las condiciones para la negociación y, por ende, determinan sus resultados:

“Las condiciones laborales en este minuto han cambiado mucho. Nosotros negociamos el año pasado, (...) un pliego que lo teníamos por cuatro años. Las condiciones en que negociamos fueron prácticamente a lo que la empresa nos quisiera dar, (...). Lo único que nos quitaron fue un bono que teníamos para Navidad, porque ahora la empresa pone una fiesta de Navidad, (...), lo demás todo se mantiene en el IPC, que son bonos de locomoción, bonos de escolaridad, aguinaldos, el reajuste del IPC es cada seis meses, pero nada más que eso, y la vigencia del contrato es por cuatro años.” (S6EGCM)

La pérdida de poder y la fragmentación de los sindicatos dentro de una misma empresa que la legislación laboral ampara también impide que la negociación se enfrente con mayor fortaleza, pues cada sindicato⁵ en el interior de una empresa debe negociar por su cuenta :

“Se negocia por separado, individual, porque el Sindicato 1 de Algodón, por poner un ejemplo, negocia en noviembre de este año, el Sindicato 2 de Algodón ya negoció el año pasado. En planta poliéster ahí negocian los dos sindicatos en conjunto, en la misma fecha pero con pliegos aparte. En esta planta nosotros negociábamos, por ponerte un ejemplo, el próximo año, y ahora le hicieron firmar convenio colectivo este año, por tres años.” (S9FGTH)

En definitiva, el mejor logro de los procesos negociadores es no perder los beneficios ya conquistados:

“En la negociación colectiva fue como una victoria mantener lo que teníamos, no es tanto la lucha por negociar cosas que no se tengan sino que la lucha está en mantener lo que se tiene.” (S5EGTM)

Dado el estado de la situación el sistema de negociaciones colectivas ha perdido relevancia y eficacia, pero también avanzan los "grupos negociadores" (que pactan convenios colectivos con el empleador), es decir, entidades transitorias e informales se van constituyendo en agentes de peso en los procesos negociadores, lo cual va en desmedro de la acción de los sindicatos:

“La mayoría de los sindicatos que negoció este año, el ‘97 y el ‘98, no sacaron un porcentaje [de reajuste sobre el IPC], muchos firmaron un convenio colectivo, (...), entonces en Chile ha fracasado la negociación colectiva, no es una herramienta válida.” (O1M)

El impacto en el interior de la organización sindical

Pero el impacto de la nueva cultura laboral que ha traído aparejada el modelo neoliberal no sólo ha afectado las relaciones entre los trabajadores y los empresarios sino también ha provocado cambios de conducta entre los propios trabajadores como la menor participación, nuevas forma de gestión de la actividad sindical y divisiones en sus organizaciones. Los dirigentes se ven sometidos a las mismas presiones que el resto de los obreros, y ello incide en la forma de ejercer su papel:

“Ayer preguntaba por un sindicato (...), no estuvieron en la reunión, (...) porque no quisieron pedir permiso, claro porque están trabajando. Trabajan ‘a trato’, entonces, en la medida que piden los permisos dejan de percibir. Entonces, ¿quién paga? Los sindicatos tampoco pagan. (S3CSH)

Pero el tema que más nos interesa profundizar en el presente apartado es el referido al último de los elementos antes señalados: los problemas que han surgido en la última década en el seno de los sindicatos. En éstos radica parte de su debilidad actual. La organización unitaria de los trabajadores del textil, como indicáramos en el capítulo 5, se dividió a principios de la década de los ochenta por la divergencia en las posturas de sus dirigentes frente a la participación en la legalidad otorgada por la

⁵ Recordamos que en Chile "un" sindicato corresponde a lo que en España sería una sección sindical.

dictadura para la actuación sindical. A partir de ahí, la división de las cúpulas se ha mantenido y a momentos profundizado. Ello debido a las distintas estrategias políticas seguidas por las confederaciones para enfrentar las negociaciones y las relaciones tanto con el gobierno y la patronal, primero durante la dictadura y luego durante el retorno de los gobiernos civiles. A ello se suma el personalismo de determinados dirigentes que producto de divergencias político-partidista han dificultado la unidad del gremio:

“Aparte que allá [la confederación] la dirigen varios comunistas y acá la dirigen varios demócratacristianos, entonces es muy difícil que se pongan de acuerdo. (...) lamentablemente, el fuerte acá es el presidente de la confederación y él un fastidio que le tiene a los comunistas, es como fobia la que le tiene a los comunistas. El por nada del mundo se junta con los comunistas y menos que los comunistas han sido de la gente más luchadora y más aporreada [golpeada] y todo. Entonces que le hagan la contraria al gobierno de él, no acepta eso.” (S7CSM)

Las divisiones partidistas afloraron con más fuerza a partir del retorno a la democracia parlamentaria y la desaparición del referente de lucha común: la dictadura:

“En la misma empresa de nosotros empezamos a tener una diferencia porque después [de la dictadura] se mezcló mucho la cosa política. En el gobierno militar todos los dirigentes sindicales tenían una pura posición y todos los trabajadores; había que terminar el gobierno militar y todos estábamos unidos. Pero cuando llega la democracia como que todos nos fuimos para las casas que éramos: (...) ‘la parcela tuya pa’ cá y la parcela mía pa’ cá’. Y se empezaron a meter en la cosa más política partidista que en realidad ver el problema de los trabajadores (...).” (S3CSH)

En la década de los noventa se hacen más evidentes las afinidades políticas de los dirigentes gremiales y sus compromisos con el gobierno de la Concertación, lo que condiciona sus estrategias de conducción de la organización:

“ (...) hay dirigentes que son muy políticos, muy del gobierno. Por ejemplo, el presidente de la confederación de nosotros es reacio a las movilizaciones, es reacio a las huelgas, es reacio a todas esas cosas, el no es amigo de las movilizaciones (...), nada que pueda perjudicar a su gobierno porque él es militante activo y es demócratacristiano.” (S7CSM)

En la actualidad, de hecho, prácticamente no existen relaciones entre ambas confederaciones, al menos entre los dirigentes de las instancias superiores:

“No hay ningún tipo de contacto [entre las confederaciones]. Yo hace como unas dos semanas atrás en una reunión (...) de la confederación traté de decirle al directorio que por qué no tratábamos de conversar con la gente de la otra confederación para que hiciéramos algo en conjunto, porque a la final el problema de los textiles es de todos igual. Pero el presidente, como él es de gobierno, es demócratacristiano, dijo: ‘no, aquí (...) no tenemos nada que ver con la CONTEXTIL. Y yo le dije: ‘oye, pero si son trabajadores textiles y somos todos trabajadores y tenemos el mismo problema ¿por qué no tratamos de conversar con ellos y hacer algo, unirnos? No, no hay caso porque la CONTEVECH está

muy catalogada democratacristiana y la CONTEXTIL [de] comunista; lamentablemente el agua y el aceite es difícil que se junten.” (S7CSM)

Los problemas derivados de la acción política-partidista de los dirigentes sindicales han repercutido en la desmotivación hacia la participación de los trabajadores:

“Pero eso es cosa de los dirigentes de arriba que todo lo manejan políticamente. Ellos no están 'ni ahí' con los intereses de los trabajadores, lo ven todo políticamente y eso es lamentable (...). Lo palpan los trabajadores y por eso el poco interés (...) en participar, porque ven que todo se corta [se decide] por lo político.” (S7CSM)

“Cuando conversas con los trabajadores de base tienen los mismos problemas, si a ellos no les interesa [la política partidista], pero la cúpula de arriba no se ponen de acuerdo.” (S3CSH)

Pero entre los dirigentes intermedios y de base se aspira a la unidad del gremio:

“Por lo menos la política mía es poder juntar a todos los trabajadores, no importa las ideologías políticas que tengamos cada uno, lo importante es que los problemas de los trabajadores es todos uno y la división que hacen ellos es totalmente política, política partidista.” (S7CSM)

“Yo creo que muchos, muchos sindicatos que todavía participan en estas dos organizaciones... si tú le preguntas a la base... la base quiere una pura organización. Si tu le preguntas a los dirigentes no todos quieren una misma organización y ahí es donde se marca el tema político.” (S4EFTH)

La actitud de rechazo hacia la política de parte de los trabajadores se ha visto potenciada por la reiteración que se hizo desde los organismos oficiales durante la dictadura respecto a las negativas consecuencias que podía traer la participación política, cuando ésta se asimiló intencionalmente a la militancia en un partido:

“(...) a todos los dirigentes sindicales nos catalogan de ‘políticos’, como que los trabajadores son reacios a la política, a pesar que todos somos a las finales políticos porque por algo luchamos, pero lamentablemente la gente tiene esa mentalidad.” (S7CSM)

La desunión de las organizaciones de los trabajadores contrasta con la unidad que presentan los empresarios, en parte es allí donde radica la potencia de éstos últimos:

“Estamos haciendo un tipo de trabajo de tratar que los sindicatos se acerquen a la confederación, de hacer algo que nos unamos de una vez por todas, porque los empresarios son todos uno y los trabajadores estamos todos divididos.” (S7CSM)

En opinión de los propios dirigentes la unidad del gremio permitiría salvar de la desaparición a las organizaciones formales y otorgaría mayor fuerza a la acción reivindicativa:

“Ahora a esta confederación nadie la nombra, nadie la nombra y antes cuando éramos 13 mil, 14 mil afiliados, (...), pero ahora ellos han ido dejando que pasen las cosas no más, que pasen, no se preocupan

de ningún problema. Está muriendo lentamente y nosotros que somos más activos estamos tratando de levantar esta confederación. Yo les he insistido en varias ocasiones que la única forma de salir adelante es tratar de unir las dos confederaciones, (...) podríamos ser uno y tendríamos mucho más fuerza, lamentablemente que la política partidista nos separa.” (S7CSM)

A los problemas señalados se suman los que afectan a los propios dirigentes sindicales; y su forma de ejercer su responsabilidad:

“(...) lo otro es que muchos dirigentes como que se atornillaron en el puesto, porque ser dirigente también te da cierto estatus.” (S3CSH)

“Los trabajadores creen que hoy es rentable ser dirigente sindical porque al menos tienen el fuero. Y muchos de ellos lo hacen por eso, y es terrible decirlo pero mucha gente lo hace por eso, no porque esté dispuesta a luchar sino para tener fuero para que no la echen. Y lo otro es que como hay mucho personalismo y la gente tiene mucho miedo, es que tampoco se atreven a ser dirigentes sindicales.” (S10NSM)

“... hubieron muchos trabajadores que se involucraron con el movimiento sindical; robaron, hicieron un montón de cosas, porque de repente cuando los trabajadores dicen: ‘oye todos los dirigentes son ladrones’. Yo creo que no podís echar a todos en la bolsa, yo creo que hay buenos dirigentes, como hay malos trabajadores, dirigentes corruptos, ladrones y otros no.”(S3CSH)

A raíz del conjunto de estos elementos se ha producido un alejamiento de algunos dirigentes de sus bases:

“... llegó un momento en que hubieron muchos dirigentes en cúpulas no más, que tú los veías por allá, no un dirigente que tú tenías la ilusión, o sea, un dirigente que está contigo. Llegó un momento en que prácticamente eran, había que pedirles por favor una reunión, o sea, como que se distanció de la masa, no como el dirigente que siempre tiene que estar ahí...el dirigente que llega un momento que se distancia un poco de los trabajadores, dirigente que ya no va a la planta, que no se pone el overol [el mono de trabajo](...).” (S3CSH)

La crítica respecto al alejamiento de los dirigentes de sus empresas y de su *acomodo* afecta también a los representantes sindicales de máximo nivel:

“Es que son dirigentes que ya se acostumbraron a no trabajar. Por ejemplo, la mayoría de los dirigentes que están en la confederación, no cumplen horarios porque ellos ya no están en sus empresas. Lamentablemente que ellos hicieron las leyes a la pinta [al gusto] de ellos en la CUT [Central Unica de Trabajadores] y los dirigentes que han sido dirigentes antes y pierden su fuentes de trabajo pueden seguir siendo dirigentes toda la vida aunque no tengan sindicato base y eso yo lo encuentro una inmoralidad porque hay muchos dirigentes ahí mismo en la CUT, la mayoría de los dirigentes de la CUT no tienen sindicato base, y ahí están apitutados [enchufados], y no quieren darles los espacios a la gente que realmente quiere hacer algo por los trabajadores, los que estamos todos los días en la empresa, los que estamos palpando los problemas de los trabajadores. Los dirigentes de la CUT son ‘a otro nivel’,

ellos ya no trabajan, ellos andan en auto, con celular [móvil], andan más preocupados de andarse peleando políticamente que preocupados de los problemas de los trabajadores.” (S7CSM)

El deterioro de la situación sindical ha afectado al funcionamiento de las propias confederaciones mermando su número de afiliados y perjudicando su estructura:

“(…) el [departamento] de la mujer estuvo trabajando hasta el año pasado pero este año no se hizo nada, así que en la próxima reunión acordamos (…) tratar de organizarnos porque lamentablemente hoy día fueron varios dirigentes de diferentes sindicatos y ven la cosa muerta. Tenemos un espacio inmenso, una casa inmensa y no se ocupa para nada porque llegan los dirigentes y de repente no hay nadie.”(S7CSM) Asimismo ha repercutido en la falta de recursos económicos que sostengan su funcionamiento:

“En estos momentos la confederación no tiene financiamiento, la mayoría de los sindicatos no están pagando las cotizaciones y hasta el momento (…) tiene cortada la luz, deben el agua, el fax, el teléfono, tiene todo cortado, lo único que falta es que corten la luz no más ahora, porque no hay financiamiento. Se supone que la confederación se financia con las cotizaciones de los afiliados, pero lamentablemente la mayoría de los sindicatos no pagan y aunque pagaran porque ahí hay tres funcionarios y en los tres funcionarios [administrativos] son como 500 mil pesos de sueldo al mes, o sea que la plata que pagan los sindicatos, si llegaran a pagar, es solamente para pagarles a los funcionarios.” (S7CSM)

“El mayor problema que tenemos en el sindicato es el tema de los recursos financieros para funcionar. (...)” (S9FGTH)

También ha implicado la falta de renovación de las cúpulas directivas:

“Porque lamentablemente no se presentan más dirigentes (...) nosotros hicimos un trabajo: tratar de cambiar a la mayoría de los dirigentes de ahí para fortalecer la confederación. Lamentablemente nos encontramos con la sorpresa de que volvieron a salir los mismos, salieron dos personas más nuevas, pero la mayoría de los que fundaron la confederación siguen ahí e incluso hay algunos que dicen: ‘No, yo no voy a la confederación porque no hay plata’, o sea, cuando nos llegaba ayuda de afuera ahí estaban porque había plata, pero ahora que no están llegando las ayudas (...) ahora ellos ni se asoman a la confederación.” (S7CSM)

Los pequeños gestos de resistencia

Aparte de la lucha sindical existen otras estrategias de resistencia de los trabajadores frente a las condiciones de trabajo. Una de ellas es la denominada "lucha rosa", compuesta por pequeños actos y gestos de resistencia individual, difíciles de detectar y reprimir. Si bien éste no fue un tema previsto en las entrevistas surgió de manera espontánea en el curso de dos de ellas. No disponemos de suficientes antecedentes sobre este tipo de lucha dentro de los trabajadores del textil, no obstante es posible presumir que los trabajadores siempre encuentran pequeñas formas de evadir, aunque sea por momentos, el control en los centros de trabajo. De ello da cuenta también una trabajadora de la confección:

“Cuando ya estabai muy cansada o muy choriada [molesta] avisabai que te ibai un rato al baño, porque era la única forma... Te ibai a fumar un pucho [pitillo] a escondidas o simplemente a descansar un rato (...). O sea, el baño cumplía esa función de única salida escapatoria... porque además tampoco te podíai parar, darte una vuelta, estirar las piernas, ir a deshilachar un rato, no, tenías que estar ahí haciendo sólo lo que te correspondía. Entonces, el baño era lo único que había.... O de repente, pedir permiso para ir a comprar algo, pero era como muy de repente y algo muy esencial porque a la hora que salíamos ya no estaba la farmacia abierta o alguna cosa que necesitaras más urgente. Pero tampoco siempre lo daban porque te decían que ocuparás la hora de colación [de comida].” (T4PCM)

Otra forma de resistencia, por ejemplo, es compensar los bajos salarios a través de la sustracción de productos. Este acto de "apropiación ilegal de la riqueza que los obreros habían concurrido a producir" (Ramírez,1956:128), era el que Engels, a propósito de la situación de la clase obrera en Inglaterra a comienzos de la Revolución Industrial, consideraba como la manera que los trabajadores encontraban para compensarse de la explotación de la que eran objeto. Ciento cincuenta años después la situación no es muy distinta:

“Todo el mundo robaba, creo que no conozco a nadie que no robara, incluyéndome a mi, que robaba por omisión, pero robaba igual porque me quedaba callada cuando ellas lo hacían (...).” (T4PCM)

"El problema era el concepto que tiene la gente que trabajaba; al ganar poco se desquitan robándole para subir el sueldo... entonces le robaban mucho." (T2DCM)

En ocasiones los robos serían utilizados por los empresarios como argumento para justificar el cierre del taller y la externalización de la producción:

"Porque según lo que hemos conversado [con el dueño del taller, el cierre] es por el robo, le robaban mucho. (...)." (T2DCM)

A través del caso del que nos hizo partícipe una entrevistada sabemos que existen dos formas de robo: el colectivo y el individual. El primero requiere de la participación de varios trabajadores del taller. Los que tienen más posibilidades de hacerlo se organizan para ayudar a quién lo necesita y que por su ubicación en la cadena productiva no tiene la facilidad de hacerlo:

“Todo el mundo robaba, pero los que tenían menos posibilidades eran los cortadores y los estampadores porque ellos trabajaban con las prendas sin terminar. En cambio, en el taller y en el salón de ventas era más fácil. Pero lo que se hacía era que las overlistas o las singueristas les pasaban cosas por atrás, (...) Pero era todo un acuerdo. De repente, uno llegaba y decía: ‘tengo que pagar una letra tal día y no tengo plata, necesito tres cosas para vender (...)’. Entonces todo el mundo se ponía de acuerdo para pasarle tres cositas para que se las llevara.” (T4PCM)

Incluso es partícipe de estas acciones la propia jefa del taller:

“La jefa de taller también robaba..., ella también robaba. Ella hacía de todo sobre todo si era para el cortador que a ella le gustaba, era la primera que corría. Siempre era con el consentimiento de ella o sin que ella supiera, sin que se diera cuenta, pero si había que robar se robaba.” (T4PCM)

El segundo tipo de robo es individual, en este caso realizado por las vendedoras:

“Ella [una vendedora] un día me contó. (...) la técnica era hacer un cliente, (...) le decía que le dejaba más baratas las cosas, pero que le daba la diferencia a ella. O también se ponían de acuerdo con un conocido que se hacía pasar por cliente. Llegaba y mientras la vendedora hacía que le mostraba cosas, el cliente le pasaba un bolso por debajo del mostrador. Hacía como que dejaba el encargo de un pedido y se iba. Ella mientras ordenaba los estantes o el mesón iba metiendo cosas en el bolso. ¡Y los dueños estaba ahí al lado!! (...) Después volvía el cliente compraba dos cosas y la otra [la vendedora] le empujaba el bolso con el pie por debajo y se lo llevaba. Después se arreglaban entre ellos.” (T4PCM)

El dinero que se obtiene por este concepto puede llegar a triplicar la remuneración mensual:

“Yo una vez le pregunté a la Rosa cuánto se hacía. (...) ellos nos pagaban 20 lucas [talegos] mensuales y ella se hacía 40 [mil pesos]; se hacía un sueldo de 60 mil, y ella decía que 60 [mil] era lo que necesitaba, que cuando ya lo tenía no se preocupaba más.” (T4PCM)

Pero existen diferencias entre el robo colectivo y el individual tanto por las cantidades de prendas sustraídas como por el fin de las mismas. Los primeros son en menor cantidad y en atención a necesidades económicas coyunturales del trabajador o de su familia. Los otros, en este caso eran de mayor envergadura cuantitativa por la técnica utilizada para sustraer mercadería y no necesariamente por una urgencia económica:

“Las del taller robaban más para ellas, para las hijas, para la vecina que necesitaba, no sé. Yo creo que ellas hacían un micro robo, micro, micro, micro. Se llevaban algo de vez en cuando o sino lo hablaban alguna vez, pero tampoco era a la orden del día en el taller. En la sala de ventas sí. De hecho a mi me dijo [una vendedora] que las del taller no tenían idea, incluso ella vendía el cuento de que en el taller se podía pero que en la sala de ventas era imposible porque estaba ellos [los dueños] ahí. Y efectivamente estaban ahí, pero no sabían lo pillá que era la Rosa. Pero el resto no sabía, porque seguramente si lo hubieran sabido todos lo habrían querido hacer. (...) Era porque lo necesitaban pero también por ‘hacerse el pino’ [sacar provecho], si se podía, lo hacían. En el taller era más por una cuestión económica, pero porque tampoco se podía más, porque si hubiesen podido.. .” (T4PCM)

Los robos se veían facilitados por los deficientes sistemas de registro y control sobre la producción y las ventas existentes en el talle. Por lo extendido que al parecer eran, para nadie constituían un misterio, ni para los dueños:

“Siempre me quedó la duda de si ellos [los dueños] sabían que se robaba, a veces lo manifestaban. Había uno que era el más maldito de todos que era el hijo mayor [del dueño] que cuándo la gente le reclamaba por el valor que le daban por las prendas él le decía que para qué reclamaba si ya se hacían el sueldo 'por otro lado', lo dejaba caer así. Pero ellos sabían que en Patronato todo el mundo roba.” (T4PCM)

3.1.3 La legislación laboral: la *desregulación de las relaciones sociales de producción*

El actual Código Laboral chileno es la fuente que ha normalizado la flexibilización laboral y uno de los instrumentos en que se ha sostenido la fuerza y la actitud ofensiva de los empresarios. La percepción de los sindicalistas entrevistados es que este Código en su conjunto contiene una legislación desfavorable para los trabajadores, esta característica provendría de su condición autoritaria y su imposición unilateral. Ello contrasta con lo que fue la participación de los trabajadores en el proceso de regulación de la legislación laboral desde principios del siglo XX, décadas durante las cuales su intervención fue "*a sangre y fuego*" (O2H). Junto a la legislación laboral la propia Constitución del Estado es cuestionada también por compartir la esencia autoritaria:

"A nosotros se nos impuso y en esa legislación actual los trabajadores no tuvimos ninguna ingerencia." (O1M)

"El Plan Laboral en sí, el Código del Trabajo yo lo sacarí como totalmente porque jamás se le consultó a los trabajadores acaso querían esta leyes o no. En Chile hubo todo un proceso de reformas a la legislación laboral hasta el '73 que no se lo regalaron; todas las leyes que había fueron a sangre y fuego, muchos trabajadores murieron luchando por sus reivindicaciones. Además, que cuando Pinochet hace el Código del Trabajo (...), incluso así como la Constitución de Chile, no fue democrático..." (O2H)

"... el famoso Plan Laboral no nos favorece en absoluto y no hemos podido recuperar nada y nunca vamos a poder lograrlo mientras no hay un cambio en lo que es la Constitución de este país. (...) no hay ninguna ley dentro del Plan Laboral que nos favorezca. Eso está mal y ¿qué es lo que hay que hacer?; cambiar la Constitución no más. Mientras que eso no ocurra vamos a seguir igual, subsistiendo, de tumbo en tumbo (...)." (S8EGTH)

El cambio en la participación de los trabajadores en la regulación de la normativa laboral es un elemento más que conlleva a la añoranza de los tiempos pasados:

"Las fiscalizaciones en esas épocas eran fiscalizaciones donde los empresarios tenían que escuchar y hacer arreglos, cambios profundos, lo tenían que hacer. Entonces, fue un cambio brutal." (S11GTM)

Otros entrevistados particularizan en aspectos negativos contenidos en el Código, entre éstos destacan los impedimentos para desarrollar libremente la acción sindical y a la atomización de las unidades sindicales a fin de restarles fuerza:

"En las empresas grandes hay sindicatos y pueden negociar colectivamente y están juntos. En cambio acá como la legislación permite que si hay una empresa de confecciones de hasta 100 trabajadores, porque las hay, pero tienen 10 razones sociales y tienen 10 trabajadores en cada una y no les permiten juntarse y negocian sólo por grupo negociador de 10." (S10NSM)

"La otra cosa se supone que los estatutos de una institución, la institución debiera crearla. En estos momentos los estatutos de los sindicatos, de las confederaciones, de los sindicatos mayormente los hace la Inspección del Trabajo y ellos te los pasan, son todos iguales. Ellos te dicen qué requisito tiene que

tener un dirigente. Y antes las organizaciones eran de hecho, entonces eran más legítimas que ahora que están reguladas; las regulan porque las controlan.” (O2M)

Precisamente en estas limitaciones a la acción sindical radicaría la debilidad de los trabajadores en el actual marco de relaciones laborales:

“(…) el más importante fue el hecho de no permitir la sindicalización, eso es fundamental, el hecho que los trabajadores seamos tan débiles, solos no podemos luchar contra un empresario, un jefe, solos, no; yo creo que la organización es fundamental. (...) el hecho, por ejemplo de no negociar por rama de la producción como se hacía antes, el hecho de que antes no había tope para las huelgas, hay huelgas históricas donde sí se conseguía buenas reivindicaciones.” (S11GTM)

Otros aspectos destacados son las consecuencias de la flexibilización de las normas de despido y la consecuente inestabilidad en el empleo. Esta inestabilidad, elemento esencial de la nueva norma social del empleo, hace más frágil la organización de los trabajadores. Entonces, la no organización también se transforma en parte constitutiva de forma que adquiere la relación salarial en la actualidad:

“(…) el hecho de que hubiera estabilidad en los trabajos, por ejemplo en [la empresa] cuando quebró yo llevaba 20 años, pero igual habían compañeras y compañeros que llevaban 30, 40 y hasta 50 años en una misma empresa y ahora se da una cuestión terrible porque la gente dura dos o tres meses en una pega [curro] (...) Entonces, es un cambio enorme y eso a su vez hace difícil que la gente crea cuando uno le dice: ‘chiquillas, compañeras, es importante la organización’, porque ven que no hay algo que te respalde como un buen Código del Trabajo.” (S11GTM)

“Yo creo que la parte de decir despedir ‘por necesidades de la empresa’... la necesidad de la empresa puede ser (...) porque su producción ha cambiado, pero también puede ser por una cuestión que sea totalmente arbitraria, una cosa que se le ocurra a una persona que está inmediatamente por encima del trabajador que es el supervisor.” (S5EGTM)

Así, desde la perspectiva sindical, el actual Código laboral es la fuente que permite la arbitrariedad de los empresarios:

(...) se supone que un contrato de trabajo dice ‘mutuo acuerdo de las partes’, pero resulta que aquí en Chile se impone el contrato de trabajo. A ti no te dicen: ‘oye, ¿en qué estai de acuerdo? Tú vai y firmái porque necesitái una pega [curro]. Y tampoco el empresario te dice: ‘mire, si usted trabaja en esta empresa posiblemente después se enferme de esto y lo otro, estos son los riesgos de la empresa’.” (O2M)

Los empresarios, por su parte, si valoran positivamente los cambios realizados en la legislación laboral. Especialmente que las negociaciones se desarrollen en el ámbito de la empresa y no de sector:

“El cambio más importante es que la negociación es ahora por empresa y no por sector. Antes se juntaban 5 señores empresarios y otros tantos dirigentes de los trabajadores, entre ellos yo era uno de los empresarios, y le fijábamos las remuneraciones a todos y sin conocer la realidad de todo el mundo. Una

empresa podían pagar aumentos, otras no podían. Mientras que la relación es ahora directa con el trabajador, entonces la negociación por empresa ha sido muy importante.” (E5GTH)

También se destaca el cambio en las condiciones de contratación y despido como favorables. La actual legislación favorecería el empleo, puesto que la antigua normativa habría inducido a la inversión en bienes de capital antes que en mano de obra:

“La legislación está basada en un concepto... en primer lugar, es más fácil despedir ahora, pero hay que pagar. Antiguamente aunque usted le pagara no lo podía despedir, entonces era una aberración. Esta es la ley que más me gustó (...). A mi me marcó eso, que yo no podía despedir a nadie, [entonces] ¿sabe qué más?; voy a modernizar la empresa, voy a contratar a los menos trabajadores posibles, si no me permiten despedir a alguien yo no contrato, porque si me obligan a casarme con alguien yo no me caso, y me obligaban a casarme con 200... Así que automaticé, automaticé, automaticé, para no llegar a contratar porque no podía despedir. Y eso ha favorecido la productividad y a la larga hay menos despidos que antes.” (E5GTH)

El actual modelo de contratación también estimularía la productividad de los trabajadores debido a su temor al despido:

“(...) Yo soy partidario de que no exista la inamovilidad del empleado porque entonces cada uno tiene que estar trabajando y demostrando que vale porque 'si no, me pueden despedir'. En cambio con la inamovilidad como pasaba en los países socialistas, no trabajaba nadie.”(E4GTH)

Los empresarios van aún más allá y plantean que todavía quedan cambios por hacerse para lograr un mejor funcionamiento del mercado laboral. Uno de éstos se refiere a las indemnizaciones:

“El mes por año de desahucio (...) tendría que eliminarse porque las empresas tienen la obligación de pagarlo cuando quieren despedir gente y resulta que es un montón de plata. Nosotros ahora, estas 28 personas que despedimos nos cuestan 70 millones de pesos. Entonces, yo pienso que hay que dárselo pero en una cuenta especial que tendría que crearse de cesantía, un fondo de cesantía; yo por cada año como empleador tengo la obligación de pagar un mes en este fondo y él no lo puede usar hasta que se vaya de la empresa (...) después en muchas empresas pasa que quiebran y no les pagan, yo preferiría que estuviera afuera.”(E4GTH)

Este cambio fomentaría la movilidad de empleo, cuestión que sería posible en un mercado laboral que funcionara en condiciones *perfectas*:

“Hay algunos industriales que dicen que no, porque todo esto promovería el cambio de la gente, que iría de un lado a otro al tener asegurado un fondo, en cambio ahora como sabe que pierde los años de servicio si se va voluntariamente se quedan más estables. Pero yo digo que no es así, porque si tú le pagas bien, al tipo no le gusta cambiarse de un lado para otro, se cambiaría de repente porque está cerca de su trabajo, de repente porque pagan más y de repente porque el trato es distinto, (...) El obrero tiene que tener la libertad de cambiarse de un lugar para otro cuando quiera y no esto que lo tengan amarrado por el mes por año.”(E4GTH)

También las reformas que se han introducido al Código desde la llegada de los gobiernos civiles referidas a la protección para las mujeres trabajadoras son consideradas inadecuadas puesto que dificultan su contratación. De ahí la necesidad de buscar nuevas reformas para que las empresas que contraten mujeres no tengan "*incomodidades*" (E4GTH). Concepción ilustrativa del pensamiento empresarial y clave en un sector industrial como el textil donde la fuerza de trabajo femenina es mayoritaria:

"El problema que encuentro yo es el de las mujeres, que es un tema grave, que la verdad mientras no se legisle de alguna manera que la empresa que tenga mujeres no sufra incomodidades. (...), porque claro entre el prenatal, postnatal, etc. ... Creo que la legislación prevé que tú puedes tomar una persona interina, que tampoco es bueno que si tomo una persona que sabe que va a estar un año nomás, tampoco le va hacer el empeño que necesitas tú (...). Una cosa sí que debería ser es, bueno, donde hay pocas mujeres ya es así, que existan, municipales [públicos] o no, guarderías infantiles, pero que todos tengan la obligación de tenerla cuando hay muchos empleados... Entonces, yo pensaba que tengo que hacer una guardería en la fábrica para los niños, entonces mejor tengo hombres. (...) Pero esto es un problema mundial de ver qué se hace con la maternidad, está bien que tienen derechos, tienen derechos de cuidar sus guaguas [bebés]..."(E4GTH)

Las transgresiones al Código Laboral

Del contenido de las entrevistas a los trabajadores se refleja que a la ya precaria legislación laboral se suma la transgresión de la misma por parte de los empresarios, sobre todo en las pequeñas industrias y talleres. Las principales violaciones en que incurren se refieren a las condiciones estipuladas en los contratos de trabajo:

"Para empezar la jornada; que se le pagaran las gratificaciones a las personas, porque uno trabaja y trabaja y nunca ve nada y nunca ve nada. Nosotros vemos que él [el empresario] vendió todo y nosotros nunca tuvimos utilidades, que sería lo correcto (...), que los contratos sean por todo lo que se impone, que se imponga por todo lo que se gana, acá los patrones hacen reducciones de imposiciones." (S1IPCM)

"No hay contratos de trabajo, claro la ley dice: (...) 'un contrato es recíproco, entre las partes', pero tú ves que vai en desventaja al tiro [en seguida]. Si yo soy cesante [parado] y voy a trabajar, no voy a pedir ninguna condición, el tipo me somete a la firma del contrato: 'mire esto es aquí y esto acá, ¿quiere o no quiere?' Yo no puedo decir: 'pero mire esto...', (...), entonces, hay violaciones tremendas." (S3CSH)

"Trabajaban con un contrato que ellos hacían a su regalada gana, donde cambiaban el horario, porque al final se trabajaba mucho más que 44 horas que decía el contrato, y no pagan horas extras. El contrato no tenía nada que ver con las funciones que tu hacías. Les imponían por el sueldo mínimo". (T4PCM)

Otro problema referido a los contratos de trabajo se relaciona con la práctica de contratar a los trabajadores como si fueran entidades prestadoras de servicios (trabajadores autónomos), con lo cual el empresario se desliga del pago de imposiciones, producto del distinto tipo de relación contractual:

“¿Cuál es el otro problema?, este famoso trabajo a honorario que hace que (...): ‘oye mira, yo te pago tanto pero tú me das una boleta’, y el trabajador está cayendo en eso y se está desligando de su sistema previsional (...). Hay una cantidad de problemas en la Inspección del Trabajo (...).” (O2H)

Se constata así que uno de los temas críticos es la retención de los empresarios de la parte del salario correspondiente al aporte previsional de los trabajadores. Es una práctica muy extendida, sobre todo en las pequeñas empresas; los dueños le descuenten el señalado porcentaje al trabajador pero no efectúan el pago a la Asociación de Fondo de Pensiones (AFP) correspondiente. Ello les permite especular con el dinero de los trabajadores y disponer del mismo para otro tipo de pagos o inversiones:

“En las empresas de más de 50 trabajadores no pasa eso, pero de ahí para abajo, todas, todas sistemáticamente niegan el pago de la AFP [Asociación de Fondo de Pensiones]. Los datos que nosotros llevamos nos muestran que el 80% de estas empresas se declaran en no pago.” (S10NSM)

“Hay muchos de estos empresarios que lo peor de todo es que trabajan con la propia plata de los trabajadores que tienen que ver con los descuentos de las AFPs. Nosotros tenemos empresarios que deben 40 millones en AFP a los trabajadores y que ha sido descontada [del salario]. Hemos hecho enormes denuncias con ellos y ellos siguen descontando pero no las pagan y siguen igual... o sea, el modelo [económico] les sirve mucho.” (S10NSM)

Pero también los propios trabajadores aceptan voluntariamente que las imposiciones les sean efectuadas por montos menores a los correspondientes debido al incremento que representa en su salario líquido mensual:

“Hay gente que se presta para el juego y harta gente se presta para el juego, claro porque eso significa recibir más plata; el gran problemas es la plata para nosotros.” (S1PCM)

La gravedad de esta práctica está en las consecuencias que tiene a mediano y largo plazo para los trabajadores; éstos contarán con menos dinero acumulado en su fondo de capitalización por lo que recibirán también una menor pensión:

“A la gente le debiera importar el tema de las pensiones (...). A mí me ha tocado ver el caso lamentable de personas que han trabajado toda su vida, pero un trabajador que no le cotizaban, y ahora enfermo y todo, y murió hace poco, el Robledo, murió el hombre peleando que la señora [la empresaria] le impusiera lo que le faltaba para poder recibir jubilación y la señora ni ahí.” (O2H)

Pero también entre los propios trabajadores existe poca conciencia sobre la importancia de reclamar este derecho, confían en recibir la Pensión Mínima que otorga el Estado, pero no se tiene clara conciencia de que ésta es menor a un salario mínimo:

“Yo creo que es en casi todas estas empresas, así todas. Eso significa menos para su vejez, menos para su pensión, es peor para su salud porque están cotizando por el mínimo. (...) Eso es lo que los trabajadores no han entendido. No entienden que hoy ya no es un fondo solidario, no han podido

entender pese a todas las campañas que se han hecho. La gente dice: ‘pero bueno, a las finales me darán una pensión de gracia’. No entienden la necesidad en este minuto.”(S10NSM)

Muchos trabajadores tienen una actitud pasiva frente a los incumplimientos de las condiciones estipuladas en sus contratos y aceptan las transgresiones de la legislación laboral debido al temor a las represalias por haber reclamado sus derechos:

“Hoy día que no te paguen horas extraordinarias ya es como normal, que tú trabajes más horas, 12 horas, es normal, se hace normal trabajar 11 horas, que no te paguen las cotizaciones previsionales que te están robando ahí, te están robando, (...). Nadie hace nada por el temor. Llega un trabajador a una empresa: ‘usted queda contratado pero no se meta en el sindicato’; violación al Código del Trabajo. Si bien es cierto el Código del Trabajo no es lo que está defendiendo a los trabajadores, pero el trabajador echa a perder más el Código del Trabajo, (...).”(S3SCH)

Para los empresarios la trasgresión de las normas laborales es menos frecuente en los grandes establecimientos del sector debido a que están más expuestos a la fiscalización y a que existe una mayor conciencia de parte de los empresarios:

“Por lo menos en mi caso no es la realidad, aquí los contratos se hacen muy rigurosamente. Hoy hay una mayor conciencia del empresario de hacer las cosas bien hechas. Hay fiscalizaciones y las multas son altas (...) Antes quizás había más humo....” (E5GTH)

Según se deduce de las palabras de un dirigente de la patronal del sector; las violaciones a la legislación laboral se ven favorecidas, y justificadas, por el contexto económico:

“Yo creo que las leyes se van a cumplir en la medida que hay condiciones económicas para que se cumplan, cuando no haya personas dispuestas a trabajar sin protección ninguna, porque ahora ¿cómo lo vamos impedir?” (P1SH)

Siguiendo la lógica implícita en estas palabras, dado el actual contexto económico marcado por las crisis crónicas, la trasgresión a la legislación laboral también se constituye en un rasgo estructural del modelo.

La Inspección del Trabajo

La Inspección del Trabajo, dependiente de la Dirección del Trabajo, es el organismo público responsable de la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral en las empresas. La opinión de los dirigentes sindicales de su labor realizada es regular, ello a pesar del cambio positivo que supuso la llegada de la nueva directora del organismo, a mediados de la década de los noventa. Las quejas se refieren a la parcialidad con que actúan los inspectores y a que en definitiva el control depende del criterio y voluntad del fiscalizador de turno pero no se palpa una orientación uniforme en esta entidad a favor de la protección del trabajador:

“La Norte no [la Inspección de la Dirección Norte], la que nos corresponde a nosotros, quizás alguna otra Inspección será mejor, pero nosotros ya hemos considerado que hacer denuncias en la Inspección Norte no tiene asidero.”(S1IPCM)

"La Dirección del Trabajo cambió montones al tener la nueva directora que tienen ahora, pero en parte los inspectores y los fiscalizadores siguen siendo tan rápidos para identificarse con la causa del empleador, son poco objetivos en ese aspecto.” (E5EGTM)

“(…) Hay casos excepcionales que han sido también, que a mí me ha tocado como dirigente del [sindicato] interempresa de hacer denuncias y en todo este tiempo (...) solamente se ha logrado hacer una fiscalización y (...) la fiscalizadora la tomó muy en serio; hizo que se le devolvieran algunas cosas a los trabajadores.” (S1IPCM)

Los temas más comúnmente demandados ante la Inspección son económicos. Pero los problemas relacionados con las condiciones de trabajo o el trato de los empleadores, no son objeto de denuncia; ellos son asumidos como un dato de la realidad:

“Los conflictos se terminaban ‘resolviendo’ en la Inspección del Trabajo. Ellos [los empresarios] tenían un contador y un abogado que de vez en cuando aparecían por la fábrica. Estos se encargaban de todos los juegos sucios que estos tenían. (...) La gente iba individualmente... porque no le habían pagado el sueldo en la semana (...), pero no iban por los maltratos verbales, porque si fuera por eso habrían ido cada dos minutos; eso se lo aguantaban. O por las condiciones higiénicas; se las aguantaban. O por la comida; lo aguantaba. Iban por la plata, cuando iban, iban porque no les querían pagar o porque además no trabajaban con el contrato que corresponde.” (T4PCM)

Para los dirigentes sindicales la obtención de logros en materia de fiscalización está relacionada con su propia capacidad de presión; los dirigentes que provienen de sindicatos grandes o de federaciones reciben un mejor trato:

“[La fiscalización] es malísima, es mala en algunos sectores. Eso está relacionado con la capacidad de los dirigentes (...), porque nosotros hemos tenido buenas fiscalizaciones en la empresa, pero otros sindicatos más pequeñitos no tienen ese grado de fiscalización. En la medida que un dirigente aprende, sabe, sabe defenderse, sabe de la ley aunque sea mala, pero sabe, es mejor atendido. Si el dirigente no sabe nada lo ve así como insignificante, entonces no hacen buena fiscalización.” (S2CSH)

"Para nosotros es buena, no nos podemos quejar. Nosotros estamos en la [Inspección] Santiago Sur, pero también es buena por una cuestión de que también tienen un poquito de miedo. Aquí en este mismo sindicato está (...) el presidente de la confederación, yo, presidente de la federación, entonces saben que si no logramos nada ahí, saben que vamos a estar en la Dirección [del Trabajo], saben que vamos a estar en el Ministerio, igual van a tener que venir rápidamente, saben que una llamada por teléfono y van a presionar acá y va a venir la fiscalización. (...).” (S9FGTH)

Los sindicalistas insinúan casos de soborno por parte de los empresarios a los inspectores:

(...) yo no tengo una prueba fehaciente de lo que estoy diciendo, pero si nosotros entre compañeros sabemos que se van dando cosas de que hay muchos sobornos dentro de la fiscalización, que la que nos podría proteger que es la Inspección del Trabajo hay muchos sobornos, entonces ahí quedan los casos a medio... (...) Hay algunos que sobornan si, (...). Eso ya es tema para las ligas mayores.” (S1IPCM)

“Entonces el contrato no les servía para nada; cuando tú ibas a la Inspección del Trabajo a reclamar con ese contrato (...) se armaban las peloterías... y ahí llamaban al [empresario] y él iba con su abogadito y su contador y pasaba un poquito de plata y la cosa se arreglaba. Y así con un montón.” (T4PCM)

Los trabajadores tienen miedo de efectuar denuncias, por lo que optan por realizarlas en forma anónima:

“Van solitas a la Inspección, si le salió le salió, sino no. (...) Sí, sí recurren [a la Inspección del Trabajo], pero todas las cosas se hacen en forma anónima porque tú sabes que la empresa puede saber eso, porque si tú pateas mucho dentro acá, los empresarios te echan al tiro [en seguida].” (S1IPCM)

Los trabajadores ante la negligencia de la Inspección optan por entenderse directamente con el empresario:

“Después de que alguien hacía la denuncia la echaban no más. A mi me quedó claro que la Inspección no servía para nada de nada, de nada. Es más, la gente prefería arreglarse con el dueño, aunque les pagaran menos, que les pagara lo que quisiera porque ir a la Inspección... (...) Una vez hubo una que llegó más lejos y a ella le pagaron y le pagaron lo que correspondía, pero eso fue una, una en mucho tiempo (...) Pero no había nada más, nadie que se solidarizara de que ‘te vamos a acompañar’, no, nadie.” (T4PCM)

Las represalias para el trabajador que efectúa una denuncia pueden significar integrar la lista negra que les vedará el acceso a otro empleo. Es el caso de las trabajadoras de la confección del barrio de Patronato donde existen fuertes relaciones de parentesco y amistad entre los dueños de los talleres:

“Y encima muchas veces este, el [empresario] llegaba y... yo más de una vez escuché cuando dijo [...] que prefería seguir pagándoles al abogado y al contador que a esta otra [la trabajadora] que había osado ir a la Inspección del Trabajo. Y encima que se empezaban a pasar el dato en el barrio [de Patronato] porque eran todos primos, sobrinos, amigos, parientes cercanos, lejanos, de todo. Entre todos los dueños de las fábricas del sector se daban el dato de la trabajadora que había ido a la Inspección (...).” (T4PCM)

Los dirigentes sindicales reconocen las limitaciones de la Inspección del Trabajo como órgano con facultades reales para resolver conflictos:

“Sobre la fiscalización, llegó un tiempo, un momento en que el empleador pactaba una fiscalización y cambiaba su actitud, venía un fiscalizador y cambiaba la posición, pero también el empleador aprendió, tuvo buenos asesores. Entonces, él sabe que la Inspección del Trabajo es una mera fiscalización, es una orientación más, no es una cosa drástica como el Tribunal del Trabajo, entonces aprendió todas esas mañas [trucos]. Entonces, a veces en la empresa el empleador me decía a mí: ‘demándame, vayan a la Inspección del Trabajo’.” (S3CSH)

Esta situación reforzaría la posición de fuerza de los empresarios que saben de la poca efectividad de las denuncias ante la Inspección:

“De repente, el dirigente bajo su ignorancia y aquí lo hemos dicho en reuniones me dicen: ‘no compañero, si los tenemos demandados en la Inspección’. Eso no es demanda, eso es un mero trámite no más, porque después el Tribunal toma ese mero trámite. Si aquí lo que hay que hacer es demandar a los empleadores y el trabajador dice: ‘oye, pero en una demanda nos vamos a demorar, ¡chiita!’ Yo tengo una demanda en los tribunales ahora, en la Corte Suprema, que lleva tres años, pero hay que tenerla porque si yo empiezo a cuestionar: ‘pucha, es que me voy a demorar mucho, no va a cambiar mucho’, entonces muchos dirigentes sindicales creen que con la Inspección del Trabajo cambian de actitud y a veces no cambian ni con la Inspección del Trabajo, ni con los Tribunales del Trabajo.”(S3CSH)

3.2 Viejas y nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo

Uno de los principales necesidades del capital es convertir la fuerza de trabajo en trabajo efectivo. En ello se centran sus posibilidades de obtener su máximo rendimiento. En función de ello se implementan distintas estrategias de control sobre el proceso productivo. Estas se expresan en las distintas formas de organización del trabajo y la producción. Las formas que han adquirido en el sector textil las hemos analizado en los apartados precedentes. Pero también como analizáramos en el capítulo 1, las relaciones sociales de producción en el interior de la empresa adoptan forma de mecanismo de control. De éste dependen tanto la dirección y características del proceso de trabajo, como el rendimiento y la disciplina de los trabajadores. A través de estos mecanismos los empresarios obtienen la conducta deseada de sus trabajadores.

A éstas se asocian diferentes políticas de gestión de la mano de obra. Siguiendo la categorización hecha por Edwards (1983a), distinguimos básicamente dos tipos de formas: el control simple y las formas institucionalizadas (el control técnico y burocrático). Si bien este autor plantea estas categorías en forma secuencial, es decir, dadas en sucesivas etapas del desarrollo capitalista, observamos que en el caso del sector textil chileno estas formas conviven actualmente dada la heterogeneidad de las empresas que lo componen. En este sentido son formas complementarias y responden a las distintas estructuras y necesidades de las empresas. Ello si bien, en algunos casos adoptan una nueva cara, pero ésta no cambia su viejo contenido.

Pero existe otra forma de control que engloba al que se da en el interior del lugar de trabajo. Este se sitúa en la sociedad y se interna en los centros productivos a través de los procesos de socialización (por ejemplo, el respeto a la autoridad) (Coller,1997). A este tipo de control general Edwards (1983a) lo denomina el control indirecto.

3.2.1 El control interno: *el padre y el tutor*

Las formas de control interno que se presentan en el sector textil difieren en las medianas y grandes empresas a las que se dan en las pequeñas y en los talleres de confección. Los empresarios de

éstas últimas desarrollan una forma de gestión más tradicional caracterizada por el control directo o simple, basado en una relación paternalista y personal. Una de sus expresiones características son las regalías para los trabajadores materializadas en beneficios en especie que, sin embargo, tienen apariencia de tal pues en los hechos deben ser retribuidas por los trabajadores:

“Nosotros en la empresa teníamos lo que se llamaba ‘cuentas corrientes’, que nos daban mercadería y nos iban descontando de a poco, todas las semanas sí, pero a menor precio y también nos prestaba plata.” (O1M)

Para los empresarios de los talleres la relación directa lleva a la comunicación y a una relación armoniosa entre todos sus integrantes:

“Siempre hablamos. Yo encuentro que [las relaciones laborales están] bien; para la Pascua [Navidad] siempre hacemos una fiesta todos en conjunto. (...), como es una empresa chica, hay una buena comunicación entre todos y el taller también es bien unido, ellos solos organizan paseos.” (E2MCM)

Esta forma de gestión asimila los conceptos de empresa y familia. El patrón representa la figura del padre protector y el trabajador la del hijo protegido. A la relación que se genera entre éstos subyace la expectativa de reciprocidad y de fidelidad de parte de los trabajadores para con el empresario, lealtad que, sin embargo, deja de ser correspondida por éste cuando se presentan dificultades en la casa, es decir, en la empresa:

“(…) [el] 10 % eran personas antiguas que empezaron con él, entonces, muchas señoras se creían como parte de la empresa. Y después cuando llegó el momento de los despidos, las despidieron incluso peor que a nosotras porque ellas estaban contratadas con la ley antigua, el incremento se lo dejó pa’ él (...). Ellas pensaban que eran parte del inventario de la empresa, después se dieron cuenta que no.” (O1M)

"Todo el mundo se la cree eso de 'la familia', porque si yo tenía algún problema las oficinas del dueño estaban siempre abiertas para que la gente directamente pudiera ir a contarle sus problemas." (S5EGCM)

Este tipo de control supone una relación directa con el empresario o con sus representantes directos: el jefe de taller. El poder de éstos se expresa de múltiples formas, una de ellas es cambiar a los obreros de puestos de trabajo incidiendo así en sus remuneraciones:

“ [El jefe de taller] nos hacía flotar dentro de la empresa, de los puestos de trabajo, así no te tenía en ningún puesto fijo y tú nunca ganabai plata; a varias personas nos pasó, (...), entonces con respecto a eso él tenía como mucho poder sobre los tarifados.” (O1M)

Desde el punto de vista de estos empresarios el trato personal facilita la relación con los trabajadores y entre ellos y, por ende, favorece el control simple. Es también el padre que interviene en caso de conflicto entre hermanos:

“Yo siempre he tenido buena relación con ellos. Un hecho anecdótico es que yo he despedido a muy poca gente (...). No soy de la idea de la rotación de la gente, para eso soy muy tradicionalista. Eso mismo significa que tengo buena relación con ellos. Y cuando hay alguna persona que ha llegado y que no se ha adaptado a la cultura organizacional que tenemos, rápidamente la misma gente se encarga de... le hacen un vacío.(...) Pero todos los demás son complementarios (...). Yo creo que el roce es casi mínimo, existe, es natural y lógico, (...). En general, yo creo que tenemos un buen clima de trabajo.” (E6PTH)

“No, no hay mayores reclamos, hay muchas empresas donde la persona dice ‘ah, no yo me voy a la Inspección [del Trabajo]. Aquí yo tengo bastante contacto con el trabajador, entonces cualquier duda que ellos tienen se acercan a mí y les doy una explicación...para eso estoy...” (E2MCM)

Pero también sobre todo en los pequeños talleres de confección se ejerce un tipo de control brutal sobre las trabajadoras, el cual puede expresarse en su encierro o en la agresión física:

“(...) muchas veces trabajando horas extras en la noche por desconfianza las dejaban encerradas con llave para que no les robaran las cosas. Además que en este sector se da mucho que hay muchos empresarios coreanos, entonces ellos tienen prácticas como más agresivas porque los turcos [los empresarios árabes] son como más en la onda de apretar [presionar] y de no querer pagar más y explotadores, pero los coreanos le agregan otro condimento que es la agresión física (...)” (O1M)

“Es que hay cosas que yo nunca había visto en los años en los que yo me formé... es que hoy hay empresarios que golpean a los trabajadores ¡y hoy día lo hacen! (...) hemos retrocedido tanto en la historia, tanto.” (S10NSM)

Por su parte, en las empresas grandes se observan formas de gestión modernas que se corresponden con el control estructural o institucionalizado. Las relaciones con los trabajadores se desarrollan a través de la negociación son los sindicatos. Para los empresarios ello evita la conflictividad:

“Nosotros hemos vivido estos últimos cuatro años una clara mejora en los resultados, hemos tenido dos contratos colectivos y todo en muy buenos términos.”(E7MTH)

“Tengo 4 sindicatos, uno en cada fábrica y aquí en la planta tengo dos, un sindicato de operarios y uno de empleados, nunca hemos tenido conflictos, nunca he tenido huelgas, pese a que todos los años, cada dos años pasan el pliego de peticiones, los discutimos, conversamos y llegamos a acuerdo, pero bien duro para negociar...” (E5GTH)

Un elemento que distingue el tipo de gestión moderna de dirección de empresa es la introducción de gerencias de administración, éstas pasan a ser las responsables de sostener las relaciones con los trabajadores. Se convierten en la entidad que ejerce el control estructural; el padre delega la tutela de los hijos:

“... cuando yo entré a trabajar (...), existía una mejor relación con los dueños de la empresa, existía una relación (...) mucho más directa. Es lo que dice mucha gente: ‘antes éramos una familia’. (...). Ahora

hace más o menos seis años se cambió el sistema, entonces los dueños siguen siendo los mismos pero ellos están fuera de la administración de la fábrica, entonces esto cae en gerentes externos.” (S5EGCM)

Pero esta nueva figura que ejerce la tutela no implica un menor control, es decir, no cambia la esencia de éste sino su forma. Su nueva representación es parte de la identidad moderna de la empresa:

“La empresa no se había modernizado como está en este momento, el contacto con el jefe era más personal, más permanente, prácticamente el jefe se llevaba todo el turno recorriendo las distintas salas, porque eran salas muy extensas, eran muy grandes. En cambio, cuando se modernizó la planta (...) entonces se eliminó esta relación con el jefe. Ahora, el control ha sido siempre igual.” (S9FGTH)

Como señalan algunos entrevistados que pertenecen a grandes empresas del sector en determinados casos esto ha producido un cambio positivo en las relaciones laborales, pero ello depende, en definitiva, de la concepción que sobre éstas tenga el tutor:

“Las relaciones [de la empresa] con el sindicato (...) son buenas.; nosotros podemos todas las veces ir a conversar con los dueños, con los intermediarios que tiene, hay un gerente que está encargado de todo lo que es taller.” (S6EGCM)

“Al principio no fueron las mejores [relaciones con la empresa] (...). Entonces, nosotros le explicábamos que no era nuestra [la del sindicato] intención hacerle daño a la empresa porque seríamos estúpidos y lo que hay que privilegiar es el trabajo y también la estabilidad laboral, era la única importancia para nuestros socios [afiliados] y no socios también. Entonces, las relaciones en este minuto yo diría que son excelentes, (...).” (S8EGTH)

“En todo mi período laboral que fue bastante largo, hubo problemas muy serios con la administración y hubo épocas en que fue bastante bueno, digamos, sobre todo al final.(...) todo dependía de la gerencia al final, porque durante el tiempo que duró esta empresa hubo muchos cambios de gerentes porque era una empresa que no estaba relacionada directamente con los dueños... Entonces, hubo gerentes que tuvimos grandes problemas con ellos (...), por lo tanto hubo momentos de relación muy malas con la empresa y otros períodos con otras gerencias, como digo al final, que fue bastante bueno, fueron bastante abiertos y entregaron mucha información a los sindicatos y eso permitió una buena relación.” (S4EGTH)

Pese a los cambios en la forma de ejercer el control, en ocasiones el dueño de la empresa sigue estando detrás de las gerencias de administración:

“Algunas veces evitamos nosotros el contacto porque es un empleador muy especial (...), solamente nos juntamos a pelear. Entonces, es poco lo que nos relacionamos directamente con él, generalmente a través del gerente o el jefe de personal son los contactos, recados para acá y recados para allá. Nos llegamos a ver en la fecha de negociación colectiva. Porque aquí como él es tan especial, él ‘corta el queque’ [decide] en todos los asuntos, la última palabra la tiene él. Entonces él no acepta que otra persona decida por él, (...), se hace solamente lo que él diga. Tiene una comisión, pero en la práctica no es así, podís conversar y llegar a acuerdo con una comisión negociadora, pero él sobrepasa esta comisión negociadora, él impone sus términos (...).” (S9FGTH)

Para la dirección de la empresa estas nuevas estructuras de control al despersonalizar la relación facilitan el recorte de los beneficios:

“Este es el tercer gerente que tenemos, cada uno ha estado como dos años, (...); el primero fue bueno porque venía con toda una recomendación del dueño que se iba (...), el segundo costó un poco más pero él se fue por problemas personales (...). Y ahora existe otro caballero (...) y con él ha sido bastante complicada. (...) En el asunto de desconocer algunos derechos, algunas cosas que nosotros tenemos negociadas, el papel de él (...) es reducir costos y aumentar producción, gastar lo menos y ganar más. Nos tocó negociar con él el año pasado y fue (...) una de las negociaciones más difíciles, porque él considera que todo lo que está ganado es algo absolutamente prescindible.” (S5EGCM)

En las grandes empresas otra transformación en la forma de control ha afectado al de tipo burocrático el cual se realiza a través de la estructura social en el centro laboral. Se observa en algunas grandes empresas una reformulación de la cadena jerárquica de la empresa. Esta ha consistido en la eliminación de algunas jefaturas, cuestión que no ha supuesto, en todo caso, una modificación en la jerarquía en el interior de la fábrica, sino más bien una concentración del poder. Estas han sido suprimidas por el coste que representaban estos cargos. Su desaparición no ha afectado al proceso productivo ni ha significado una estructura más horizontal como la planteada de la teoría de la especialización flexible:

“Trataron de eliminar funciones que no son tan fundamentales o puestos que no son tan fundamentales (...). Aquí había jefe de jefe, de jefe; fueron eliminando cargos (...) Por ejemplo, en mí sección antes éramos 7 personas y un jefe de turno, un jefe de sección y un jefe de departamento y ese jefe de departamento estaba supervisado por un jefe general y este por el gerente general de producción, demasiada gente. Eliminaron al jefe del departamento y no pasó nada, no se murió nadie, las máquinas siguieron trabajando. Después eliminaron al jefe de sección y las máquinas siguieron igual. Ahora con un jefe de turno basta, si él es el que se entiende con los trabajadores, él es el que está ahí, (...) y aparte que eran los más caros, no se podía comparar el sueldo de un viejo que estaba produciendo a un jefe de sección o un jefe de departamento (...).” (S9FGTH)

El control burocrático ejercido a través de la estructura jerárquica se puede relajar en tanto existen otras formas de control tanto o más efectivas. Por ejemplo, la amenaza del despido funciona adecuadamente como un elemento de disciplinamiento interno de la fábrica. (Aspecto en el que profundizaremos en el siguiente apartado). Así, la situación del mercado laboral externo también es un mecanismo que presiona para el control del trabajador:

“... el viejo que se preparó aquí en nylon y que ha estado toda una vida y que llegó a ser jefe o ha ascendido puestos hacia arriba, como mecánico (...) afuera no tiene otro campo, aparte de que ya tiene mayor edad, entonces no va a encontrar otro trabajo aunque le rebajen el sueldo a ese nivel, entonces tiene que someterse.” (S9FGTH)

Otra forma clásica de control burocrático es el cambio de categorías entre los trabajadores. Esta ha sido una práctica histórica en Chile y que se ha concretado a través de normas dictadas por diversos gobiernos y que han permitido el paso de la categoría de obreros a la de empleados. Subyace a

ésta estrategia la expectativa sobre el tipo de conducta deseable de los trabajadores. La categoría de empleado supone un ascenso en la escala social, puesto que tradicionalmente en Chile éstos han pertenecido a las clases medias. Por ende, el empresario espera que frente a este reconocimiento el trabajador tenga una conducta más disciplinada y que, por ejemplo, no se integre en actividades sindicales. De ahí que los empresarios depositen mayor *confianza* en los empleados:

“Sí, pero los empleados yo diría que están afiliados un 80% y el 20% restante que pertenecen al staff administrativo de más confianza no están, pero los operarios, 100%.” (E5GTH)

Esta estrategia se ha materializado también en el momento de efectuar las recontrataciones a trabajadores despedidos:

"(...), hay trabajadores que nos despidieron (...) y los reintegraron después (...) como empleados y eso significa cambiar de mentalidad. Que te cambien el nombre de operario a empleado: 'ya soy de otro nivel, ya no me puedo juntar con los huevones [glipoyas]'." (S9FGTH)

Al cambio de categoría no necesariamente va asociado a una variación en las condiciones laborales de los acreedores del nuevo estatus:

"Aquí tenís operarios y empleados que ganan [igual] manipulando una misma máquina; uno por un lado y el otro por el otro lado; operarios que ganan menos que empleados que están por el otro lado y empleados que ganan menos que otros operarios que están por el otro lado. (...) se dan las dos cosas para los dos lados, es bien divertido (...)." (S9FGTH)

La distinción entre empleados y obreros existía entre los tipos de sindicatos contemplados en la legislación laboral desde las primeras décadas del siglo XX. Existía el sindicato de obreros, de afiliación obligatoria y el sindicato de empleados, de afiliación voluntaria. Pero el Plan Laboral suprimió esta tipología reemplazándola por sindicatos “de empresa”. Sin embargo, dado lo arraigado de está la distinción histórica entre unos y otros, es común que en las empresas el Sindicato n° 1 sea el de obreros y el n° 2 el de empleados. Estos últimos, atendiendo a las expectativas empresariales sobre sus pautas de comportamiento son más reacios a la participación en actividades reivindicativas:

"...después de la huelga no ha ingresado ningún operario más con el título de operario (...). Los contratan como empleados y se creen de otro nivel, entonces no es fácil acercarse a ellos." (S9FGTH)

Como subrayáramos en la introducción de este apartado, el razonamiento empresarial se sostiene en un discurso unitarista, basado en la creencia de que una vez superados los enfrentamientos interclase, entre los empresarios y los trabajadores existe comunidad de objetivos. Ahora éstos constituyen un frente común de lucha, un equipo de trabajo que debe unirse contra una situación que los afecta a ambos por igual, así el nuevo “enemigo” está representado por las importaciones extranjeras:

“(…) con la apertura económica la gente entendió que para defender la empresa contra las empresas extranjeras hay que formar equipo con el patrón, con el empresario, eso lo ha entendido; en el sentido que tiene que tener conocimientos, que tiene que adecuarse, tiene que hacer su aporte, (…).”(E5GTH).

La empresa requiere, por tanto, buscar cauces para la cooperación de los trabajadores. La primera vía es la de carácter institucional. Frente a los imprescindibles e *inevitables* cambios el sindicato es útil para que los trabajadores asimilen los ajustes, así este organismo es utilizado como agente legitimador de las transformaciones:

“Nosotros hemos reducido el personal de común acuerdo con el sindicato, en políticas comunes. Decimos, primero vamos a despedir a los voluntarios, a los jubilados y así vamos juntando gente y se producen las reducciones sin dolor.” (E7MTH)

Pero, como señala Coller (1997), hay una importante diferencia entre aceptar los planes y participar en ellos. Otro conducto para buscar la cooperación de los trabajadores son los mandos medios de las empresas que actúan a través de la línea jerárquica presionando para aumentar los niveles de productividad, elemento que ya hemos desarrollado. La tercera vía es la "disciplina de la contracción", así la "contratación temporal se convierte en un elemento de disciplina indirecta de la fuerza de trabajo" (1997:125), cuestión que analizaremos en breve.

3.2.2 El control externo: *el discurso de la crisis*

El control externo se nutre de la actual crítica situación del sector textil y de la *fluctuante estabilidad* del país. Este control se materializa en lo que hemos denominado el "discurso de la crisis". Las crisis en el sector se han sucedido a lo largo de los últimos 25 años: la crisis del '75 por el shock inicial tras el comienzo la aplicación del modelo neoliberal, las crisis del '79 por las medidas de ajuste al modelo, la crisis del '82-'83 producto de la recesión económica, la crisis del '93 producto de las medidas de ajuste tras el declive de la fase expansiva del modelo, las crisis producidas desde mediados de los noventa por la *caída* de los mercados en México y Brasil, la crisis del '98 debido a la crisis asiática... LA CRISIS, "*la misma canción de siempre*" (S1IPCM), se constituye por tanto en un fantasma que recorre el país, que penetra en vida diaria de la fábrica y que condiciona la disciplina de los trabajadores.

El contenido ideológico del discurso radica, por una parte, en la consecuencia que se desprende de su contenido, una constante amenaza: el despido y el consiguiente desempleo. De ahí que funcione como uno de los mecanismos más efectivos de sometimiento de la mano de obra. Y por otra parte, en su utilización como argumento para justificar el cambio de las condiciones laborales y productivas así como su carácter *inevitable*. Desde esta lectura, la vulnerabilidad de los mercados es ajena a las posibilidades de control de la empresa. Es decir, se sitúa la responsabilidad sobre las transformaciones productivas y de empleo en un ámbito externo a la empresa y, por ende, fuera de la injerencia de la dirección de la empresa:

“Los empresarios se han acogido a esta cosa de la crisis asiática y la enorme crisis económica que hay en todo el mundo, que nosotros debemos cuidar nuestros empleos, o sea, la misma canción de siempre. Entonces, se han adueñado de eso y nosotros no tenemos derecho a reclamar nada. Además que nosotros los del sector, (...) la mayoría somos gente ya mayor, (...), porque ya a los 40 años no te dan pega [curro] en otros lados y tenís que someterte al ritmo que dictaron ellos no más, y más que la mayoría son jefes de hogar, la mayoría de las mujeres son mujeres separadas, jefas de hogar que tienen varios hijos, entonces tienen que aguantarse cosas. Así que yo creo que la relación empleador empleado ha empeorado últimamente de una manera bien considerable.” (S11PCM)

“Hoy día con esta crisis los empresarios textiles se han aprovechado mucho, ya no existen en la práctica negociaciones colectivas. Hay empresas que han obligado a los trabajadores a firmar hasta por tres años, donde solamente tienen la subida del IPC y nada más, y han tratado de irles quitando sus beneficios sociales que por años los habían tenido. Las cosas han cambiado...” (S10NSM)

Independientemente de los problemas que efectivamente atraviesa la economía mundial así como la nacional, el punto al respecto es la utilización que de la situación hacen los empresarios, quienes manejan esta tesis como una conveniente estrategia empresarial para adecuar el uso de la fuerza de trabajo:

“(...) los empresarios se están aprovechando de la situación, de la crisis y todo eso. Están despidiendo gente, están contratando gente nueva con menos sueldo, hay cualquier cantidad de cesantía y la gente está trabajando por lo que la empresa les pague, o sea, como que se degeneró ya últimamente la situación.” (S7CSM)

Pese a que las crisis han dejado de ser coyunturales para transformarse en crónicas repercuten en que el resolver la subsistencia del presente se transforme en la primera y única prioridad para los trabajadores, lo que frena cualquier participación en otro tipo de actividad. De esta forma, el ámbito laboral, la preocupación por la producción y reproducción material se impone ante los restantes componentes del sistema social:

“(...) es el problema de la cesantía [el paro], de la crisis, que los empresarios se aprovecharon y empezaron a despedir gente, (...) entonces la gente está solamente por cuidar su fuente de trabajo y no se preocupa de organizarse, de qué va a pasar mañana, solamente viven el día nomás; ‘hoy día tengo un trabajo y tengo que trabajar no más’ y no se preocupan de mañana si van a tener trabajo o no.” (S7CSM)

El *discurso de la crisis* es sostenido por los empresarios y por el gobierno y es difundido por los medios de comunicación. Su contundencia y la uniformidad lleva a que los trabajadores terminen asimilando que no hay opción posible ante las malas condiciones de trabajo puesto que “*todo el mundo está en crisis*” (E4GTH).

“Aceptamos porque yo llego a mi casa prendo la tele y veo que en tal empresa despidieron a 100, 200, se cerró la otra empresa que no está, que no existe, entonces yo tengo ese temor, esa angustia que yo siento por los cambios que hay... pero ¿qué hago? Si yo dejo todo y me voy, no encuentro trabajo en ningún lugar (...). Entonces todo eso, los diarios mismos están hablando a cada rato de despidos, que

suben los índices de desocupación (...). Entonces, la gente está preocupada realmente (...) y privilegian su trabajo a pesar de todos los problemas y angustias que podamos vivir todos los trabajadores.”(S8EGTH)

“Cuando nos despidieron a tantas mujeres hicimos llegar una carta a la Dirección del Trabajo donde le contábamos el tema, (...) al tiempo mandó una persona (...) y cuando llegó acá nunca se comunicó con nosotros. (...) cuando habló con la gerencia nos mandaron a llamar, y ella en ninguna parte intentó una cuestión tripartita, de mostrar un cierto equilibrio, (...). Se puso a hablar de toda la crisis que había en el sector, de todos los despedidos, todo lo mal que estaba, que en algunas partes cerraban y no le pagaban a nadie: 'en otras partes echan 200 y ¿de qué hablan ustedes?'. (S7EGTM)

En el desarrollo de la actividad sindical ha calado el *discurso de la crisis* que impone aceptar la realidad de la situación económica, desarrollar posturas posibilistas y privilegiar la estabilidad laboral ante la acción reivindicativa:

“En este minuto como está la situación nosotros no tenemos ningún problema con la empresa, (...) lo que más privilegiamos es nuestra estabilidad como empresa y también la estabilidad laboral de cada uno de los operarios. Pero por problemas que estamos viviendo no podemos hacer exigencias en este minuto, estamos conscientes de eso.” (S7EGTH)

Para los empresarios la crisis es un hecho objetivo que requiere de la adecuación de los trabajadores a las circunstancias, es la prueba que justifica los cambios. Y la "adaptación a los cambios" es una de las definiciones más usuales de la flexibilización, es decir, la flexibilización laboral es consecuencia de la crisis y, por ende, una necesidad insalvable:

“La gente hoy entiende que no puede pedir más. (...) con la crisis los trabajadores se tienen que reconvertir y no pueden pedir más, es cuestión de ver los balances de la empresa. No es que esté duro el tema, es que no se puede más. Se llega al extremo de que aunque los trabajadores trabajen gratis, la empresa no es viable.” (E6PTH)

Desde el punto de vista empresarial la educación de los trabajadores es un elemento fundamental para que asuman la necesidad de un cambio de actitud y acepten *el sacrificio* que requieren los ajustes: es la "*forma inteligente, de ir con la empresa*" (E4GTH). La educación, entonces, se ratifica como uno de los agentes socializadores que ayudan a encauzar la conducta esperada de los trabajadores:

“A mí me parece que lo que necesita más Chile es educación, o sea, ¿cómo se arreglan los países?: con educación de la gente a todo nivel. Entonces, cuando tú tienes educación sabes leer, sabes entender que efectivamente hay emergencia en el mundo, saber decir 'oiga, vale la pena' (...). Este detalle de forma inteligente, de ir con la empresa. En cambio, aquí se produce siempre el choque con la empresa, en lugar de ir con la empresa, debido a ambas partes, no digo que sean solamente los trabajadores, también son la parte patronal que a veces no tiene la sensibilidad.” (E4GTH)

“(…) hoy día la gente lee un poco más, ve las noticias, está más informada. La globalización así como es mala para algunas cosas en cuanto a esto es buena. Hoy la gente ve que no tan solo la crisis es de la empresa de ellos, sino que todo el mundo está en crisis.” (E6PTH)

3.3 De la epopeya social a la sociedad de consumo

En la memoria colectiva de los trabajadores del textil permanece el recuerdo de la destacada y activa participación de largas generaciones de trabajadores en organizaciones sindicales y en históricas luchas reivindicativas que tuvieron como frutos la obtención de numerosas conquistas laborales. Estas se integraron en un marco mayor de movilización y participación sindical, política y social, que involucró a vastos sectores de la sociedad chilena en la construcción de un país más justo e igualitario. Una de las características de este proceso fue que estuvo guiado por lo que Bauman (1999) denominaría la "ética del trabajo". La figura del trabajador se erigió como el sujeto del cambio revolucionario, los obreros eran los que construían la historia. El trabajo era, por tanto, la vía de integración social, fuente de identidad personal y evidente base de la sociedad salarial.

Esta gran epopeya colectiva tuvo su punto culmine en el triunfo del gobierno de la Unidad Popular en 1970: el gobierno de "la clase"; éste le permite realizar a los obreros su misión histórica: la apropiación de los medios de producción y el control sobre el proceso productivo. La "Vía chilena al socialismo", como se denominaba el Programa de Gobierno, se realizaría precisamente a través del trabajo, éste era el medio para construir el destino, el camino para la *liberación*.

Pero, tras el fracaso del factor trabajo en el cumplimiento de su misión y la recomposición del capital en la suya, a partir de las transformaciones que se suceden después del golpe del '73 "*la cultura de Chile empieza a cambiar*" (S10NSM). Este cambio se materializará, precisamente, en la forma de participación de los trabajadores, en la propia concepción del trabajo y en el rol a desempeñar por el individuo y el colectivo. Será el tránsito de la sociedad de productores a la sociedad de consumo, el paso de una sociedad orientada por la "ética del trabajo" a una ordenada en función de la "estética del consumo"⁶ (Bauman,1999).

3.3.1 Participación e integración social

Si bien el primer descenso de la participación social de los trabajadores se observó durante la primera década de la dictadura y encontró su razón en la represión y en el temor a ésta, en la década de los ochenta la participación se recuperó al calor de los espacios de apertura para la actividad sindical y de las movilizaciones antidictatoriales. Sin embargo, y paradójicamente, tras el retorno de los gobiernos civiles volvió a descender bruscamente antes de alcanzar la mitad de la década de los

⁶ Bauman signa la "ética del trabajo" como el constructo ideológico-moral que predominó en la conducta de los trabajadores durante la Revolución Industrial. A éste le habría sucedido "la estética del consumo" a partir de la extensión de la producción en masa típicamente fordista. Si bien Bauman utiliza estas categorías para períodos históricos distintos a los que los empleamos en el presente texto, entendemos que responden a fenómenos similares.

noventa. Esta situación es sobre todo patente en los trabajadores jóvenes que no sólo carecen de experiencia sindical sino que además son poco o nada proclives a ella:

“Hoy día los trabajadores jóvenes... es que hubo todo un vacío histórico en lo sindical, que tuvo que ver con toda la dictadura, por lo tanto los jóvenes que hoy están trabajando no tienen ninguna cultura sindical, ninguna.” (S10NSM)

Este descenso en la participación es interpretado por los dirigentes sindicales como uno más de los legados de la dictadura:

“Por mí experiencia, yo creo que marcó mucho la dictadura, marcó mucho. Porque después de la dictadura, yo entré ahí a [la empresa], ahí no había sindicato, (...), entonces la gente que nos inscribimos de alguna manera teníamos algunos conocimientos de que era bueno participar ahí, pero la gran mayoría de la gente joven estuvo medio reacia. Y uno le preguntaba, y me decían: ‘no, porque mi papá me dice que es malo, que después pasa algo y a uno lo matan no más’. La mataban, desaparecía, (...) que fue una época que marcó mucho.” (S11GTM)

Pese a la dureza de las circunstancias durante esas décadas se conseguían beneficios que estimulaban la participación:

“Yo diría que antes era más motivado, éramos más motivados, dado lo mismo se conseguían más cosas. Si había una posibilidad se conseguían conquistas sociales, había más garantías, había de todo, eso hacía que estuviéramos siempre más cerca de nuestros dirigentes y de nuestra organización. Ahora es más difícil lograr conseguir cosas que sean beneficiosas para la gente.” (S8EGTH)

Actualmente predomina un nuevo tipo de conducta asociativa, la cual se orienta por una visión pragmática y utilitarista del sindicato. El trabajador se dirige a éste para “*quejarse porque quiere que nosotros [el sindicato] peleemos por ellos*” (O1M). Es decir, se recurre a él sólo en caso de que la persona se vea afectada por la trasgresión de alguno de sus derechos:

“En lo único que juega el sindicato bien marcado es cuando ya lo echan a uno, echan al trabajador y recién van al sindicato textil, para que lo acompañen a la Inspección del Trabajo para que lo acompañen a hacer el reclamo, nada más, y de ahí tú te desligaste otra vez.” (S11SH)

“La gente que no está sindicalizada se dirige directamente al jefe de taller y además ellos aceptan, aceptan todo, si los retan [regañan], los retan, si no los retan, no los retan; pero ellos, (...) al momento de despedirlos ellos recurren al sindicato, pero antes no.” (S6EGCM)

Este tipo de conducta refleja la desvinculación del trabajador con su propia problemática, la responsabilidad de la reivindicación y de la defensa de sus intereses es transferida al sindicato. El trabajador actúa como cliente del sindicato:

“Porque muchos trabajadores hoy día piensan que la confederación, tanto la CONTEXTIL como la CONTEVECH, piensan que les deben solucionar todos sus problemas. O sea, que hoy día el trabajador no quiere entender de que el problema tiene que solucionarlo él.” (S3CSH)

“Nosotras acá en en todas las cosas que hacemos, tenemos participación, la gente viene, pero viene a quejarse a decirte porque ellos quieren que nosotros peleemos por ellos, a tirarte la pelota de que el problema de ellos te lo pasan a ti, que tú hagai cosas.” (O1M)

Pero también esta conducta pasiva está condicionada por la situación económica que viven los trabajadores que los induce a centrarse sólo en obtener los medios para subsistir:

“A nosotros nos ha costado cualquier cantidad incentivar a la gente, ya no sabemos qué hacer para incentivar a la gente. A la gente tu la citai a reunión y tienen problemas para venir a reunión, pero si la empresa los cita a trabajar horas extras no tienen ningún problema. La gente está desesperada por su trabajo no más, si tienen la plata para pagar sus calillas [deudas], para comer; para pagar luz, agua, teléfono...” (S7CSM)

La fuerte merma de los trabajadores sindicalizados (véase capítulo 5) ha traído como consecuencia la pérdida de fuerza de los sindicatos:

“[La huelga] no se vuelve a repetir nunca más, tampoco ahora podemos decir que tenemos la misma fuerza en el momento que nos vamos a un conflicto. (...) Ahora no lo podríamos hacer nunca del mismo modo, porque salimos nosotros, 118 personas, para afuera y los otros 300 y tantos quedan trabajando.”(S9FGTH)

“Cuatro años atrás (...) hubo huelgas, pero en esos años el sindicato era un sindicato fuerte. En la primera huelga el sindicato tenía más menos 400 trabajadores y en el año ‘94 alrededor de 300. Entonces ahí la mayoría era sindicalizado y paralizaba todo el taller. En estos momentos no, en estos momentos si el sindicato y los trabajadores no sindicalizados están mitad y mitad, (...) se para una mitad y la otra mitad sigue trabajando. (...) eso nos significa a nosotros que no tenemos fuerza para negociar nada.” (S6EGCM)

También ha originado problemas para las propias organizaciones sindicales debido a la falta de preparación de sus dirigentes:

“La historia del movimiento textil ha sido bastante dura pero provechosa y se ha sacado bastante experiencia. Desgraciadamente a los dirigentes jóvenes no les ha calado esto de lo que fueron las organizaciones, los dirigentes. Yo les digo a los compañeros: ‘si lo poco y nada que tienen es gracias a nosotros los viejos, que luchamos en la calle hasta formar las comisiones tripartitas. Si ustedes mantienen la asignación escolar, la de nacimiento, la de matrimonio, es porque queda de lo que fueron las comisiones tripartitas, por las luchas que dimos.”(T3GTH)

De esta forma los sindicatos han debido cambiar sus formas de actuación, han debido reorientar su actividad de lo reivindicativo y asociativo a lo asistencial. La entrega de beneficios

materiales por parte del sindicato adquiere una nueva importancia puesto que ésta es una forma de atraer a los afiliados:

“El sindicato tiene beneficios, por ejemplo, para marzo que es tiempo de escolaridad, compra de cuadernos; los cuales los socios [afilados] los pagan en cuotas, en el mes de junio se les pasa una caja de mercadería, también con el mismo sistema, en el mes de septiembre al trabajador se le hace un regalo pequeño, harina o una botella de vino, algo así; y en el mes de diciembre se le hace otro regalo. Hasta el año pasado se hacía fiesta de Navidad a fin de año, en la última negociación la empresa lo retiró.” (S6EGCM)

"Los sindicalistas con la situación actual nos hemos convertido en asistentes sociales." (S9FGTH)

"...hay un préstamo constante de dinero [para los afiliados]... para paliar gastos como que se le acabó el gas, como que le faltó para el fin de semana, lo máximo son 10 mil pesos. (...) Tiene un mes para pagar, en caso de no pague se le descuenta por planilla." (S6EGCM)

Pero también, el sindicato debe desarrollar más actividades de carácter festivo:

“(...) celebramos el día de la mujer, en alguna fecha importante reunimos acá a los trabajadores, les explicamos, hacemos un pequeño cóctel, cosa que tenga la gente un tiempo de compartir, de que se exprese, alguna vez en la tarde pasamos algún video, todo ese tipo de cosas, pero no son una cosa muy seguida, porque la gente en este tiempo no está con ganas de ir mucho a reuniones, ni muchas cosas; no participan mucho en cosas, no. Cuando hay marchas [manifestaciones], nosotros siempre invitamos y hay un grupo de trabajadores que participa pero son generalmente las mismas personas.” (S6EGCM)

Este cambio de actitud de los trabajadores se ve reforzado por la legislación laboral que desincentiva la actividad asociativa:

“Yo creo que [antes] era más fácil, ¿por qué era más fácil? Por lo menos cuando yo comencé había otro Código del Trabajo en que las reuniones sindicales no se hacían después de la hora de trabajo (...) Estábamos trabajando ahí, se dejaba de trabajar íbamos al sindicato que estaba a la vuelta, volvíamos, continuábamos trabajando hasta las 5 y media, entonces todas las mujeres participaban, ¿por qué? porque teníamos eso que nos favorecía enormemente.” (S11GTM)

Pero también en la resistencia a la participación inciden las acciones antisindicales que ejercen los empleadores para que los trabajadores no se organicen:

“Hay un sindicato interempresa pero que es bastante difícil de sobrellevar porque (...) son pocos los trabajadores que quedan (...), hay mucho trabajador cesante y porque todavía existe ese temor de entrar a un sindicato, porque los patrones, sea como sea, todavía presionan con que: ‘no te vayas a meter que el sindicato, es una cúpula política y no te vayas a meter’, y asustan al trabajador para que no se organice y eso ha hecho difícil la labor de las organizaciones.”(S2ICH)

“La gente se sindicalizaba, no habían las presiones que hay ahora en este momento. Si la principal presión era la presión económica, si aquí los sindicatos desaparecen porque los empleadores se aprovechan del miedo de perder la pega [el curro] de la gente.” (S9FGTH)

La participación en los sindicatos es, entonces, una actividad acreedora de sanción por parte de los empresarios:

“Estábamos organizando el sindicato y nos despidieron a las personas que estaban haciendo cabeza de la organización. Entonces formamos el sindicato (...) como el 7 de diciembre, por ahí hay una fecha que es feriado [festivo], el 8, y teníamos que ir a trabajar ese día. Yo no entré a trabajar, yo y otras compañeras nos quedamos afuera, pedimos las firmas porque el día anterior al 8 habían despedido a estas compañeras, entonces necesitábamos enfrentar una negociación colectiva para que ellos los reincorporaran, porque en ese momento tenían fuera las personas 24 horas antes de presentar una negociación colectiva. Entonces, sacamos las firmas de las compañeras, presentamos la negociación para que reincorporaran a los que se supone estaban encabezando la organización. (...) así que hicimos (...) todas esas cosas, igual hicimos la negociación colectiva y es mismo día 7 en la tarde hicimos el sindicato, hicimos las dos cosas.” (O1M)

Así, la organización de un sindicato sigue siendo una actividad clandestina cuya planificación debe realizarse fuera de la empresa para que no sea abortada su constitución:

“Los sapos [chivatos] no faltan, (...), invitamos a gente porque la idea fue hacer una convivencia primero y ahí se planteó derechamente que queríamos organizar un sindicato y todo eso. Entonces, en la convivencia un compañero planteó que debíamos hacer un sindicato, además que muchas de las personas nuevas que estábamos, relativamente nuevas porque igual llevábamos 6 meses, 7 meses, un año trabajando, pero en ese tiempo por el Código del Trabajo, había que tener dos años de antigüedad en la empresa para poder ser dirigente sindical. (...) uno ya estaba convencido a otras había que convencerlas, eran las más antiguas para que pudieran ser dirigentes y se enteró la empresa y despidieron. En la tarde llamaron al compañero y despidieron a 3.” (O1M)

Para los trabajadores entrevistados, la falta de participación también se da por el desconocimiento de los obreros producto de su bajo nivel educativo, cuestión característica de la mano de obra empleada en el sector:

“Primero no cachaban [sabían] mucho de derechos laborales. Eso es por falta de conocimiento y a un alto nivel de analfabetismo. O sea, yo creo que la gente tampoco está dispuesta a que alguien le diga: ‘léase esto ahora y a ver qué piensa’, porque no saben leer. Al someterse a la burocracia se sienten ridiculizadas, entonces mejor se mantienen fuera. (...) También por muchos problemas, muchas eran maltratadas, muchas acarreaban con críos, o una familia entera. Entonces, yo creo que no estaban para estas exquisiteces de ‘tener derechos’.” (T4PCM)

Las expresiones del miedo

En distintos períodos de la historia de Chile han existido leyes que no sólo no han promovido la participación social o sindical sino que incluso la han prohibido. Por lo tanto, el hecho de que

actualmente exista un Código Laboral poco proclive, por decir lo menos, a fomentar la participación no es argumento suficiente para explicar el cambio de conducta de los trabajadores. En el contenido del discurso de los entrevistados aparece reiteradamente un elemento que probablemente acerque más a la explicación de este cambio: el miedo. Este se transforma en una forma más de control indirecto de fuerza de trabajo. Es un sentimiento que se ha extendido entre los asalariados y se expresa como temor o pánico ante distintos fenómenos:

- el miedo a perder el empleo y no poder satisfacer las necesidades de subsistencia del núcleo familiar:

“Ahora está con mayor fuerza el miedo, el miedo a perder el empleo, porque de alguna manera también es importante 'parar la olla' [dar de comer], los hijos exigen, uno no quiere que al chiquillo le falte la zapatilla, le falten los cuadernos, el uniforme, el pantalón y todas esas cosas.” (S11GTM)

- el miedo a no poder afrontar los compromisos económicos contraídos:

“Hoy día el trabajador es el trabajador cobarde, porque hoy día el trabajador tiene miedo de perder su trabajo, hoy día está más atemorizado (...); cuando nosotros hemos tratado de formar sindicatos, hemos tratado de hacer negociaciones... no hay una conciencia clara.” (S3CSH)

- el miedo que paraliza la acción reivindicativa:

“...ellas [las trabajadoras] saben sus derechos, ellas saben que las están jodiendo pero ellas aceptan. Pero también yo tengo como muy claro que es un problema de necesidad, de la gente de quedar sin trabajo, de sus hijos, porque tiene una casa que mantener, si a ti te despiden no vai a tener para comer la próxima semana, entonces está el miedo a quedarse sin trabajo y a aceptar las condiciones como son (...).” (O1M)

“Hay un gran desconocimiento y un gran miedo de perder el trabajo, a pertenecer a un sindicato; pertenecer a un sindicato (...) es como condenarse a perder el trabajo. Nosotros que somos dirigentes estamos protegidos por el fuero sindical y por eso no somos despedidos.” (S1IPCM)

- el miedo a hablar:

“(...) yo empecé en este sector durante la dictadura cuando (...) los sindicatos no existían, los empleadores eran amos y señores de acá. Tú no podíai reclamar, yo siempre fui bien buena para reclamar por algunas cosas y siempre tenía problemas, (...). Yo creo que primero nosotros tenemos que cambiarle la mentalidad a las personas, que no tengan miedo de decir lo que les está pasando, que la gente tiene miedo de decir.” (S1IPCM).

En definitiva, el miedo subyace a la conducta de los trabajadores constituyéndose en un poderoso factor de sometimiento y disciplinamiento socio-laboral. Paradójicamente, en la época de la dictadura ese temor o no existía o era superado por la fuerza de la acción colectiva, pero ahora primaría la sumisión y la desesperanza:

“Yo creo que hubo un tiempo en que no hubo temor, fue en el tiempo de la dictadura en que todas estábamos dispuestas a luchar, ya sea en el sindicato, en las poblaciones, porque estábamos todos, estábamos todas ahí. Pero ahora hay ese miedo a perder el empleo, el miedo a la represalia; el conformismo. Como que llegó la pseudo democracia y nos quedamos ahí no más. Y ahora no, no importa: ‘yo hago lo que el empleador dice’. (...) yo antes decía: ‘algún día van a cambiar las cosas’, y a estas alturas no han cambiado.” (S11GTM)

El temor al desempleo es el denominador común a todos los ámbitos a los que afecta el miedo. En este sentido el mercado laboral actúa como un factor de control. El desempleo es asumido como la “*nada*” (S11PCM), el trabajo, por tanto, es el *todo*:

“... como no hay sindicatos dentro del sector: la gente le tiene miedo al empleador, tiene miedo de quedar sin nada.” (S11PCM)

El desempleo, por tanto, no sólo implica la pérdida de la fuente de subsistencia, sino también de identidad personal y de autoestima. Es quedar excluido del orden social. Ello evidencia uno de los grandes cambios respecto a la antigua norma social de empleo cuando la actividad productiva funcionaba como un factor de integración social.

3.3.2 Nuevas pautas de comportamiento

La constante expulsión de mano de obra de las industrias textiles y de confección ha adquirido carácter traumático para los trabajadores del sector. Como se ha visto, el temor al desempleo es un miedo compartido que se ha alojado en la conciencia colectiva de los trabajadores. Pero hay algo más. Los despidos, como hemos señalado no son un elemento nuevo en el sector; son crónicos desde que se asentara el modelo neoliberal durante la década de los setenta. La primera expulsión masiva correspondió a la crisis del año ‘75 y luego a la crisis de los años ‘82 y ‘83. Particularmente esta última cobró una magnitud de proporciones inéditas. Sin embargo, y precisamente dado su impacto, la reacción se expresó, sin desmedro de otros elementos de la contingencia política de esos años, en el inicio del proceso de rearticulación masivo y público de protesta contra la dictadura y su modelo económico.

En este proceso los trabajadores, y en particular los del textil, cobraron un rol activo y protagonista, que se expresó en la lucha contra la expresión más cercana que tenían del sistema: las condiciones de trabajo y la defensa de sus fuentes laborales. Cabe entonces preguntarse ¿por qué en la actualidad los trabajadores que nuevamente se enfrentan a una situación crítica que afecta a sus condiciones laborales y de vida tienen una actitud pasiva? Es decir; ¿por qué no se rebelan? ¿Por qué se someten?

Sin duda la respuesta está conformada por una multiplicidad de elementos. No obstante, a través del análisis de las entrevistas, se desvelan una serie de cuestiones que permiten una aproximación a esta respuesta. Observamos la introducción de nuevos valores sociales que traen como consecuencia una transformación de las pautas de comportamiento individuales y colectivas. Valores

que aparecen propiciados desde el propio modelo a través de distintos mecanismos y que han sido internalizados por el conjunto de la sociedad, o al menos, por una parte significativa de ella.

El eje de esta *gran transformación* es el consumo; la consolidación de la sociedad de consumo como elemento articulador de las relaciones económicas y sociales. Esta se plasma en la adquisición de elementos materiales, algunos de carácter básico y otros de orden simbólico. El consumo es asumido como una vía que permite la integración al sistema económico y social. Las relaciones de mercado modelan las relaciones sociales, reconfigurando las formas de integración social. De esta forma se transforma en una nueva forma de disciplinamiento social.

La larga tradición de acción colectiva, cuestión de la que hemos intentado dar cuenta a través de la historia del desarrollo del movimiento sindical (véase capítulos 4 y 5), delata que la integración al antiguo modelo social y económico, aparte de la participación en el aparato productivo, se realizaba a través de un segundo canal: la participación social. Las luchas sociales eran luchas colectivas, a través de las cuales los trabajadores aspiraban al reconocimiento de sus derechos y a la obtención de cuotas de *poder*. La materialización más cercana de éste se encontraba en el poder de los trabajadores para incidir en sus condiciones de trabajo en las fábricas. La máxima representación simbólica del poder alcanzado por los trabajadores fue el triunfo del gobierno de la Unidad Popular. La concreción de esta aspiración fue la ocupación de las fábricas y la toma del control sobre la administración de las mismas.

De ahí la profundidad del trauma que supuso el golpe de Estado para los trabajadores (y la liberación para los empresarios). A partir de entonces, el proceso no sólo se revierte sino que también cambia radicalmente de sentido. Los trabajadores son excluidos del poder, su antigua forma de integración social ya no sólo no es reconocida sino también prohibida. Sin embargo, el nuevo modelo económico-social presenta, o más bien impone, una alternativa a la integración social a través del consumo. Una sociedad de mercado, que se constituye a sí misma a través del consumo, necesita de consumidores:

“...empezó todo el consumismo del trabajador (...). Y después todo el mercado le empezó a ponerle un montón de cosas en el camino y él empezó a comprarlas, las empezamos a comprar.” (S2CSH)

Es el propio sistema el que fomenta el consumo, pero éste se materializa a través de un acto individual, por ende, los valores que los medios de comunicación de masas difunden son los del individualismo:

“Yo creo que es un problema de conciencia que a raíz de tantos años a la gente se le fue creando una mentalidad individualista, porque en estos momentos nosotros vemos que muchos de nuestros (...) mismos compañeros, (...) ven por ellos, de hecho que no se sindicalizan. Ellos dicen: ‘Yo tengo que ver por mí, por mi seguridad y pensar sólo en mí porque yo tengo una familia’. Creo que además el sistema ha influido por muchos años para el individualismo, el mismo consumismo, todo ese tipo de cosas han hecho que la gente sea así y que confíen poco en las organizaciones.” (S6EGCM)

Como consecuencia aparecen otros fenómenos como son alcanzar el nivel y la forma de vida que proyecta la televisión y para ello es fundamental la apariencia: la representación del consumo. No sólo es necesario adquirir bienes sino hacer visible el consumo para otros, “*lo único que importa es tienes o no tienes*” (S5EGTCM). Es la forma de identificarse como consumidor, como miembro del nuevo orden social:

“Lo otro, también, es que ahora la televisión te muestra todo un mundo mercantilista, donde si comprai un televisor mejor que el del vecino vai a tener un mejor estatus, si te comprai un equipo musical con tres compac el del lado se va a comprar uno con cinco. (...) aquí nadie se pone delante de otro y le dice: ‘oye, mira, por qué no te preocupai un poco de comer bien, de vestir bien a tu familia en vez de encargarte un teléfono’. Aquí lo que pasa es al revés, viene otro y ve (...) [que] está instalando teléfono: ‘¡Ah!, pero qué bueno, estai a la moda, te comprai el último grito en la moda’. (...), aunque no tengai nada para comer, pero te comprai eso porque la gente no sabe, la gente ve lo que ve en la tele, o lo que ve en el diario es la verdad, no sabe que la tele miente.” (O2H)

“Después empezaron las cadenas de las farmacias y ya no era sólo para el remedio ya era para el perfume... y empezaron a imponerse las marcas, marcas, marcas y la gente fue cayendo. Bueno, producto de todo un bombardeo que tiene que ver con la televisión y con el monopolio de la información. Porque la verdad es que este país empezó a ser monopolizado por todas partes. Entonces tu prendías la televisión y eso era... un trabajador que llegaba con unas zapatillas... unos con otros se comenzaban a mirar y empieza la competencia entre ellos: ‘mira... me compré esto y esto otro’, y la gente como que se olvida... La cultura de Chile empieza a cambiar, cambia toda la cultura de cómo conducen los medios de comunicación a que la gente... inducían a que a gente (...)” (S10NSM)

Otro poderoso mecanismo para captar consumidores es a través de las ventas a crédito. Estas contienen una doble función; satisfacer la necesidad de un consumo inmediato, instantáneo, y la realización de la ilusión del consumo (Bauman,1999), pero ello sobre la base del disciplinamiento del consumidor. El crédito es “la puerta de entrada al paraíso del consumo a través del purgatorio del endeudamiento” (Moulian,1997:89):

“Hubo mucha presión de estas grandes cadenas y que iban a la empresa y te ofrecían: ‘ten una tarjeta [de crédito] nuestra y nosotros te vamos a dar un regalo’, y la gente por el regalo se cambiaba.” (S10NSM)

“Nosotros estamos volviendo en la historia a 1932 con la diferencia que en esos tiempos te pagaban en fichas. Ahora estai jodido por las tarjetas de crédito, en el fondo el empresariado, los conglomerados de ellos, recuperan toda la plata por los créditos. Ahora no voy a la pulpería, pero voy a Fallabella o Almacenes Paris [grandes almacenes].” (S9FGTH)

Las facilidades para el consumo y su exacerbación han provocado que la gente consuma bienes materiales más allá de su poder adquisitivo real:

“La gente se encalilla [endeuda] en préstamos, porque yo creo que todos los trabajadores aspiran a tener un mejor nivel de vida y se encalillan para comprarse una tele, un comedor, una cocina. La gente lamentablemente con los sueldos que gana, a la gente no le alcanza para esas cosas que son esenciales o

también para la vivienda, mucha gente está postulando para viviendas, la mayoría está encalillada en préstamos para obtener su vivienda, para juntar un ahorro para postular, en eso se encalilla la gente. Y toda esta cosa de la publicidad de que la gente está muy individualista y se encalillan en ropa por las marcas, que sé yo. Eso los tiene a todos vueltos locos, a toda la gente.” (S7CSM)

“... el trabajador, el ser humano siente, tiene necesidades, quiere consumir, cuando él puede consumir empieza a consumir, pero empieza a consumir más rápido de lo que le [dan] sus fuerzas.” (S3CSH)

No es sólo por tanto que se quiera satisfacer las necesidades básicas, sino que también los bienes que simbólicamente dan cuenta de la integración personal a la *modernidad*. Es el paso del consumo al consumismo⁷, es la forma que requiere una sociedad de consumo para reproducirse; la insatisfacción permanente del deseo de consumir:

“(...) estoy de acuerdo que toda la tecnología, todo lo que da el mercado es para uso del trabajador, pero hay cosas que tú puedes y otras que no puedes, hay que diferenciar; hay cosas que son necesidades básicas y otras no. Entonces, hubo como una confusión, porque hoy día, por ejemplo, (...) antes de ayer fue una vendedora de teléfonos celular [móviles] (...), le digo: ‘no, de partida te digo al tiro [en seguida] no perdai el tiempo porque aquí no vamos a vender esta cosa’. Porque si yo traigo otro teléfono estoy seguro que la gente se mete [lo compra]. Y llegó otro trabajador y me decía: ‘pero están baratos’ ¡Claro que están baratos! pero si tú te metes en esto, tú sueldo es el mismo, entonces tú empiezas a sacar de otra cosa, te empezaste a alimentar mal, (...), yo creo que el trabajador chileno hoy día..., (...) está peor que años atrás.” (S3CSH)

Una de las consecuencias del consumismo desmedido cuando no se poseen los suficientes ingresos económicos es la postergación de elementos básicos como la alimentación y la salud, con el consiguiente deterioro en su calidad de vida:

“Yo lo veo en el caso de que cuando mis papás estaban vivos, yo vivía en una casa donde no había tecnología. (...). ... pero a mi mamá nunca le faltaba para comer, ella compraba quintales de harina, de azúcar, ella trabajaba, siempre trabajó y había una radio común y corriente no más. Entonces ellos tenían otra mentalidad, es la mentalidad no consumista (...). Yo nunca tuve grandes lujos en la casa pero nunca pasé necesidad de alimentos y ahí se tomaba desayuno, almorzar, tomar once [merendar] y después comer [cenar] en la noche y hoy día no veo a todos los trabajadores comiendo en la noche. Y bajaste tu calidad de alimentación, o sea, claro, porque empezaste a consumir otras cosas.” (S3CSH)

⁷ Entendemos por consumismo: “los actos de consumo que sobrepasan las posibilidades salariales del individuo y acuden al endeudamiento, apostando por tanto con el futuro. (...) Este tipo de consumo tiene múltiples significaciones, relacionadas con el confort, con el prestigio, con la autoestima”, pero también actúa como “mecanismo de domesticación, como destacado y sutil dispositivo de dominación. (Moulian,1997:104,105). Quién cae en este fenómeno “construye sus márgenes de maniobra para el futuro, opera como si tuviera certezas sobre lo que la lógica productiva ha transformado en incierto. Para calmar su ansiedad consumatoria hipoteca el futuro y debe pagar el costo de su audacia, multiplicando su disciplina, sus méritos de trabajador, su respeto a los órdenes” (Idem.). Respecto al tema del consumo/consumismo y sus efectos sociales y culturales, véase Moulián (1997), García Canclini (1995) y Santa Cruz 1996.

“Pero después nos dimos cuenta de que los compañeros habían subido el nivel en términos de artefactos electrónicos que habían adquirido en sus casas, y también en la vestimenta pero en realidad empezaron a aumentar mucho más las enfermedades profesionales por la falta de alimentación.” (S10NSM)

La identidad personal pasa entonces por la posesión de bienes materiales, la persona se construye sobre la base del consumo y se define por éste y para ello se recurre a la autoexploración:

“De a poco hemos ido caminando hacia un camino donde lo único que importa es: ‘o tienes o no tienes’. Si quiero tener mejores cosas y ya no tengo horas extraordinarias en la pega [curro], tendré que ver qué más puedo hacer entremedio.” (S5EGCM)

El ser consumidor crea diferencia respecto al no-consumidor, el ser no- consumidor es ser pobre. La pobreza es así estigmatizada, por ende, nadie quiere ser *pobre*. Como señala Bauman (1999), si antes la pobreza era no tener trabajo, en una sociedad de consumo la pobreza es estar excluido del mercado. Ello hace que la vivencia de la pobreza sea distinta así como también las perspectivas de salir de ella. El discurso mediático indica que la pobreza no es parte de la *modernidad*, y Chile ya se ha integrado a ésta, de ahí que nadie quiera pertenecer al sector de los rezagados y excluidos:

“Se quiso decir que en este país no habían pobres. (...) muchos de los trabajadores se creyeron esto y ellos creían que el consumir bienes materiales los iba a sacar de la pobreza. (...) Ellos pensaron que eso significaba no ser pobre. Los trabajadores sufrieron eso de: ‘no, si yo no ando con esto van a creer que soy pobre’. Y todo el mundo, cuando se dijo que éramos jaguares, dragones⁸... ¡La gente se creyó el cuento! ¡Realmente se lo creyó! O sea, la gente no creía que en este país había pobreza.” (S10NSM)

Así, tras años de exclusión política, social y económica, ahora se desea acceder a lo que nunca se tuvo para sentirse parte integrante del sistema. Es la forma de superar el estigma de ser pobre, de ser *des-integrado*:

“... pasó que hubieron muchas postergaciones, el trabajador tuvo muchas postergaciones, siempre estuvo limitado, siempre vivió en una pobreza con fonola [de fonilita] y después se le dio la posibilidad de tener una casa más sólida y toda esta cosa del cambio que hubo de mentalidad en general, todo este consumismo que llegó lo transformó.” (S3CSH).

El consumismo no sólo fomenta la autoexplotación del trabajador sino que también es un elemento que paraliza la acción reivindicativa, afectando la conciencia respecto a la participación en instancias colectivas:

“Primero se trastoca en que hoy día la modernidad... hace ochenta años atrás nos pagaban en fichas y hoy nos pagan con tarjetas plásticas. Y la gente por eso mismo empieza a trabajar más, porque empieza la competencia dentro de los compañeros, la competencia de la marca, de que me compré un equipo, de que quiero un televisor, o sea, la verdad es que te das cuenta de que se gastaba mucho más de lo que se

⁸ La entrevistada alude a la publicidad difundida desde mediados de la década de los ochenta que, a propósito del “sorprendente” desarrollo económico, aludía a Chile como el “Jaguar de América Latina”, por su símil con el crecimiento económico de algunos países de Asia, los denominados “Dragones Asiáticos”.

ganaba. Y eso empieza a bajar el nivel de pelea reivindicativa. Porque cuando empieza la negociación colectiva muchos de los compañeros no votaban la huelga, no porque no quisieran votarla, no porque el movimiento sindical estuviera obsoleto, sino porque eran tantas las deudas que tenían que no se atrevían a votar una huelga. Ellos sabían que estaban mal, que necesitaban una subida de salarios pero empiezan a ampliarse los horarios de trabajo, y ya no eran 8 horas de trabajo, eran 12 y hoy son 14 y todo el mundo lo encuentra normal. Y cuando nosotros empezábamos a luchar porque eran 8 horas de trabajo la propia gente te decía ‘no, es que con esas cuatro horas yo gano más y estoy pagando letras... Entonces todo empieza a trastocarse.’ (S10NSM)

Para los trabajadores entrevistados este fenómeno se aprecia sobre todo desde los primeros años de la década de los noventa; tras el *vacío* dejado por el fin la lucha contra la dictadura cambia la fuerza de sus sindicatos, de sus dirigentes y la conciencia de los trabajadores:

“(...) el ‘93 en mi sindicato (...) se hizo una huelga que fue la huelga más larga de los trabajadores textiles desde el gobierno militar a esa fecha y la más complicada, pero tenía una fuerza tremenda. Yo me sentí orgulloso de todos mis compañeros, porque en esos momentos el empleador quería quitarnos esos beneficios (...). si yo tuviera que repetir esa huelga hoy día es imposible. Hasta ese momento la gente tenía una conciencia tremenda y no estaba también tan encalillada [endeudada] como está hoy día que yo creo que esa es una cosa que por eso el movimiento sindical está complicado. Yo lo noté ahí que se empezó a retroceder (...). También pasó que empezó a bajar la calidad de los dirigentes, empezó todo un proceso como a estacionarse, es como que empezamos a perder la conciencia y a la misma vez empezamos a tener este miedo de perder el trabajo. Y hoy día, si yo te estoy hablando del ‘93, hoy día es terrible.” (S3CSH)

“Hoy día la conciencia de los jóvenes trabajadores es nula, no tienen ninguna. Entonces nos encontramos con que la gente cree que tiene derechos... (...), pero se da cuenta después de que han violado todos sus derechos; después de que no les han pagado, después de que no les dan vacaciones... las vacaciones se las dan cuando quieren los empresarios ¡y ellos están felices!” (S10NSM)

El endeudamiento

La consecuencia más inmediata del consumo es el endeudamiento de los trabajadores. Este hecho introduce un elemento nuevo a la condición del trabajador, es lo que diferencia su actual estado de los anteriores. Ello dramatiza la situación de desempleo y cambia su disposición reivindicativa:

“Yo veo que el año ‘81, ‘82, la crisis que se vivió..., yo tuve la oportunidad de trabajar en las poblaciones, en las juntas de vecinos ayudaba entonces y vi la necesidad que había en ese entonces (...) se estaba cortando la luz y el agua, nadie podía pagar las cosas. Pero esa crisis que había ahí tenía una característica distinta a la de ahora (...), ese trabajador, el poblador que está en la planta estaba en un endeudamiento distinto al de ahora, porque ese trabajador no tenía la oportunidad de tener todas las tarjetas de crédito que tuvo, no tenía teléfono, no tenía TV cable, no estaba metido en el endeudamiento de vivienda porque no tenía acceso todavía a la vivienda. O sea, había varias cosas que él no tenía y por lo tanto en ese entonces estaba como más dispuesto a pelear, a defenderse. Pero cuando pasa todo este tiempo este mismo trabajador (...), sigue estando en el sindicato (...) pero compró su casa con

endeudamiento a 20 años, sacó todas las tarjetas que podía tener, tuvo el teléfono, tuvo el TV cable y echó a la casa todo lo que no había echado, te estoy hablando de todo lo que es necesario para un trabajador, lo que encuentro que es justo que tenga, yo no niego que si un trabajador quiere tener un televisor, lo tenga, una lavadora, todo lo que el mercado te vaya dando, pero es que todo fue muy rápido y lo vi como que se aburguesó un poco...” (S3CSH)

Este nuevo condicionante trastoca los referentes vitales esenciales. El consumo es interpretado como un elemento de mayor fuerza a la acción represiva ejercida por la dictadura cuando ante la amenaza vital los trabajadores reaccionaban. Hoy la muerte (simbólica) es perder el empleo, pero ya no hay reacción:

“En el tiempo de los militares comenzaron a haber las protestas, ahí sí era más terrible; si hoy día tú vai a perder el trabajo, ahí era perder la vida, o sea, era más terrible la situación. (...) ahora está el dicho: ‘oye, sabís, falta Pinochet; si aquí estuviera Pinochet esta cosa habría cambiado cualquier cantidad’. Porque el empleador hoy día hace lo que quiere.” (S3CSH)

Se debilita así el límite personal de resistencia frente a la injusticia, de ahí que el consumo actúe como mecanismo de sometimiento de la fuerza de trabajo:

“Cuando vino esta segunda crisis, donde a lo mejor en ese entonces el perder el trabajo no significaba tanto, o sea, siempre es significativo, pero no era tanto como ahora, no tenía ese drama, porque yo veía al trabajador allegado, estaba viviendo con sus papás o arrendaba su pieza, pero era distinto. Hoy día no, (...) es tan dramática la situación que hoy día lo despiden y yo creo que queda en la indigencia total, queda a brazos cruzados porque muchos trabajadores de estos ya se les pagó la indemnización. (...) el caso en la planta de nosotros (...) despidieron a todos los empleados y los volvió a contratar el mismo empleador de nosotros, pero les pagó toda la indemnización. O sea, hoy día un trabajador es despedido no tiene la indemnización, entonces ese trabajador está dispuesto (...) a que le bajen el sueldo, a que le congelen los sueldos, (...), a quitarles beneficios y aceptar todo lo que el empleador les diga.” (S3CSH)

Las deudas de los trabajadores, de las que los empresarios son plenamente concientes, se transforman en un elemento más para el control y su disciplina:

“Hoy día los empresarios felices de que los trabajadores tengan celulares [móviles] porque no le gastan a la empresa (...). Porque con eso los tienen amarrados. Con eso amarran a la gente. Y aceptan lo que sea por las calillas [deudas] que tienen por el sobreendeudamiento.” (S10NSM)

“La gente se ha endeudado y producto que está endeudada acepta lo que sea, si el patrón le dice: ‘mira, te voy a pagar la mitad’, ‘bueno, ya’, porque está comprometido con deudas.” (O2H)

La degradación personal, entonces, se superpone a la pérdida de los bienes materiales:

“Hoy día yo siento que un trabajador que logró tener las cosas, se aferra tanto a ellas que es como que si el empleador me dice: ‘Mira, yo te voy a bajar los beneficios’ y me trata mal, no me paga las horas extras; él lo acepta, lo acepta, se humilla por mantener esas cosas, porque ‘yo no quiero perder el teléfono, no quiero perder el TV cable, no quiero perder la lavadora’ (...).”(S3CSH)

Paradójicamente, el retener los bienes se puede anteponer a la conservación del propio trabajo, que es la fuente que posibilita el consumo:

“Un día me llamaba la atención un trabajador del sindicato que me pidió que por favor, y esto se da mucho, me pidió que hablara con al empresa para que lo despidieran, que lo despidieran porque estaba encalillado [endeudado] hasta el cogote [el cuello]. Entonces yo siempre cuando un trabajador pide eso, yo digo: ‘¿tienes otro trabajo?’ No, no tiene otro trabajo, no tiene ninguna opción de trabajo afuera, él (...) cree que con esa indemnización se va a estacionar un poquito y va a poder pagar las deudas, pero uno dice: ‘¿cuánto debís?’ Porque la indemnización es plata que se la va a gastar rápidamente, pero me dijo: ‘gracias a Dios tengo de todo en mi casa’, él me dijo así: ‘gracias a Dios tengo de todo en mi casa’ y ‘¿cuánto debís?’ Debía como tres millones de pesos, y yo le dije: ‘entonces no tenís nada, tú no tienes nada.’ Aparte de no tener nada, porque de repente yo no puedo tener nada y quedar libre de deudas, y a él le quitaban todas las cosas de la casa y todavía quedaba debiendo un millón. Entonces, hay una equivocación pero tremenda.” (S3CSH)

La nueva situación del trabajador afecta también su forma de relacionarse con sus compañeros, ello se evidencia en su menor disposición a la asociatividad lo que se traduce en que los sindicalistas carezcan de respaldo real para presionar por sus reivindicaciones:

“Es que yo creo que antes el dirigente tenía más posibilidad de jugársela por la gente; porque había más un compromiso de la gente, por que la gente no estaba encalillada [endeudada]. (...). Estamos tan encalillados, está tan encalillada la masa laboral que por eso no tiene la misma fuerza para luchar porque tiene miedo que se le va vencer esto, que se le va a vencer esto otro. (...), entonces como dirigente cuesta entrar a un conflicto como lo hacían antiguamente.” (S9FGTH)

Se produce además un ensimismamiento de la persona, el colectivo desaparece ante la problemática individual. La actividad productiva es transforma en el único motor vital:

“Un trabajador que gana 100, 150 mil pesos, está encalillado en un millón o quinientos mil pesos. Entonces, están cuidando su fuente laboral y poder pagar sus deudas y no les interesa organizarse, no les interesa estar activos en su sindicato, nada de eso. (...), la gente a las 8 entra a trabajar y a las 6 y media sale y cada cual para su casa y al otro día es lo mismo. Están poco incentivados por todo esto que está pasando y por la cesantía [el paro] que la gente tiene miedo (...) y cada cual cuida su fuente de trabajo como puede.” (S7CSM)

Para los sindicatos significa asumir nuevas funciones tales como ser prestamistas de sus afiliados:

“Antiguamente el viejo, (...), sabía que si se iba a una huelga, no iba a atener un sueldo, no iba a tener nada, pero no estaba encalillado [endeudado]. Ahora, (...), de repente el sindicato ha estado operando como una especie de bienestar social, son tantas las necesidades del trabajador que el tesorero tiene que andar escondiéndose, por todos lados le andan pidiendo plata.” (S9FGTH)

El origen de las deudas está en el consumo promovido por el propio sistema a través de las casas comerciales que ofrecen créditos para realizar las compras. Muchas de estas casas comerciales

han surgido como consecuencia de los cambios en la cadena productiva del propio sector textil. Los dueños de muchas de éstas son propietarios también de las grandes industrias textiles y de confección, desde donde se destina parte de la producción a las propias tiendas (véase capítulo 6). A los trabajadores de estas fábricas se les dan facilidades, como crédito, descuento por planilla, pago en cuotas para comprar (lo que ellos mismos fabrican) en estos centros comerciales. De ahí que simbólicamente estos centros representan las modernas pulperías, cerrando así el circuito de la dependencia del trabajador:

“Primero yo creo que como empieza a funcionar el libre mercado, las grandes empresas, como de las textiles empiezan a quebrar grandes empresas, (...), yo te hablo hace 10 años atrás, (...). Entonces empiezan a quebrar las empresas pequeñas y las grandes empiezan a ser grandes monopolios, empiezan a existir estas empresas como Ripley, La Polar, Johnson que empiezan a dar a los trabajadores muchas facilidades porque no sólo eran empresas en las que podías adquirir ropa sino que además daban línea blanca. Le daban muchas facilidades para adquirir, para consolidar el modelo, daban muchas facilidades para (...) estas tarjetas y tu te empezabas a endeudar ya endeudar.” (S10NSM)

“Lo otro que entró firme en esta ciudad, antes no existía, ahora está la casa esta Tiendas Miranda, tenemos Din, con unas ofertas: ‘saque ahora y págume este otro año’. Y la gente iba y se llenaba, (...), la gente sacar y sacar y ahora no tienen como pagar.” (O2H)

Los mecanismos para el endeudamiento van más allá de las grandes urbes y de la casa comerciales, ya no es que la persona deba desplazarse hacia el espacio físico donde se realiza de consumo, éste se traslada hacia la persona:

“Por eso la misma gente que tiene poca educación, viene un comerciante y le ofrece un producto y se lo pinta en colores. La gente cree que es muy fácil de pagar y la gente que es muy ignorante no sabe que hay intereses, y si no pagas puedes pasar a la justicia (...). Y eso pasa hasta en las poblaciones más alejadas porque si no están las tiendas grandes, allá suben los típicos furgones, furgones llenos de mercadería, cuando llegan a las poblaciones salen todos a comparar, la gente se está endeudando en todos lados.” (O2H)

4. EL IMPACTO EN LA VIDA COTIDIANA: *LA FRACTURA SOCIAL*

La situación económica que vive el sector textil a partir de su reestructuración económica y de las condiciones que hoy caracterizan el funcionamiento del mercado laboral han tenido, como hemos visto hasta ahora, un profundo impacto social. Pero este se manifiesta en la extensión de diversas problemáticas que afectan al sistema social no sólo en el ámbito laboral y las relaciones sociales allí presentes sino también en otros niveles tales como la localidad, las relaciones familiares, las relaciones afectivas y el nivel personal, porque *"cuando falla un problema económico, falla todo"* (O2H).

Dada la interdependencia entre el ámbito económico y el social las transformaciones que se ha originado en el aparato productivo llevan a un consecuente replanteamiento de las relaciones

sociales. La tendencia de este cambio está dada por el mismo signo por el que se ha impuesto en el ámbito laboral: la precariedad.

La localidad

La crisis del sector textil ha impactado con fuerza en las localidades en que la mayor parte de la población obtenía su sustento de esta actividad. Cabe considerar que Tomé y La Ligua son ciudades donde históricamente los índices de pobreza han sido altos, careciendo también de una serie de elementos de infraestructura y servicios (centros educativos, recreativos, accesos, hospitales, etc.) presentes en poblaciones más grandes o con mayores recursos. Son ciudades que han sido incapaces de generar fuentes económicas alternativas, más aún por el fuerte arraigo de la industria textil en la zona y la estrecha interdependencia que se genera entre ésta, el territorio y sus habitantes. Si bien el creciente paro ha afectado al conjunto de la población, son los jóvenes los que son señalados como uno de los grupos sociales más perjudicados:

“... hablemos de los jóvenes que están saliendo de cuarto medio que son una buena cantidad de personas todos los años, que sé yo, del Liceo Comercial de Tomé, del Liceo Educacional de Tomé, tenemos el Liceo Industrial que salen con oficios técnicos, eléctricos, que salen técnicos automotrices, (...), pero que desgraciadamente no encuentran trabajo esos jóvenes. Estamos viendo nosotros como un repunte en la drogadicción en Tomé, cosa que antes nunca se vio y esa es una gran preocupación para la comuna [el municipio].” (S8EGTH)

“La realidad acá en La Ligua siempre ha sido al salir de cuarto medio [enseñanza secundaria] entrar a trabajar, no seguir estudios superiores por la situación de la familia. El alumno salía de cuarto y tenía que integrarse la núcleo familiar que trabajaba en tejido. ¿Qué pasa ahora? que como el alumno no espera seguir estudios superiores tampoco tiene donde trabajar porque el tejido está quebrado.” (O3H)

El desempleo masivo, en opinión de los dirigentes de la localidad ha potenciado distintas patologías sociales como son la drogadicción y el alcoholismo:

“Si tú sales por la noche por cualquier punto de la provincia vas a poder ver cualquier grupo de jóvenes parados en las esquinas o tomando [bebiendo] o drogándose, porque acá tampoco hay espacios para la juventud (...) Entonces los jóvenes están desocupados, los niños están desocupados, los padres de familia están desocupados, las madres de familia lo mismo, entonces la situación es caótica. La juventud si no es tomar [beber] es drogarse”. (O3H)

La falta de expectativas de empleo estable ha redundado en que las pocas salidas laborales sean trabajos temporales y precarios:

“[Los jóvenes] duermen hasta las tres de la tarde, se levantan, esperan la noche y salen a la calle porque no hay nada que hacer. De repente hartos tienen trabajos pero esporádicos. Por ejemplo, en la agricultura (...); viene un parcelero que necesita sacar papas y agarra un grupo de jóvenes, 10 ó 15 jóvenes y esa pega [curro] se acaba en tres días y la plata se hace nada.” (O3H)

La temporalidad y la precariedad se asientan así en la nueva norma de empleo.

La familia

Se evidencia en el discurso de los entrevistados, que fuera del ámbito netamente laboral, el familiar es sin duda uno de los más afectados por el actual modelo productivo y sus consecuencias en las condiciones de trabajo. Las problemáticas económicas que repercuten en la familia se materializan en la desintegración de los vínculos sociales primarios:

“Por ejemplo aquí se dice: ‘¿en Chile de dónde sale la drogadicción, el alcoholismo, la delincuencia?’ Los mayores problemas de la sociedad chilena, es el gusano de la manzana, ese tipo de problemas que pasan en el núcleo familiar. En la familia, si el cabro [el chaval] no tiene trabajo, si no hace nada la mamá lo reprime, el problema conyugal, con los hijos, se destruye la familia, separaciones...” (O2H)

Los problemas económicos aparecen, entonces, como determinantes en la estructuración familiar.:

“Si la familia anda mal, porque en la familia si todos tienen pega [curro] anda bien, si todos tienen trabajo y están estudiando la familia anda perfecto, pero ya cuando falla un problema económico, falla todo. Entonces, ese es el principal problema.” (O2H)

El deterioro de la situación económica de los trabajadores ha exigido la incorporación de más miembros de la familia al mercado laboral. La integración de las mujeres a la actividad productiva, sin embargo y dada las condiciones en que se produce, trae consecuencias negativas para los núcleos familiares. Su incorporación no es vivida como la integración a un espacio de socialización o de obtención de recursos económicos, sino como un elemento disfuncional para el orden familiar:

“Yo creo que ahora hay más angustia en la mujer, porque, te estoy hablando a lo mejor de 20 años atrás, 30 años atrás, no era como tan necesario o urgente que la mujer saliera a trabajar, porque con lo que ganaba el hombre tal vez podrían sobrevivir. Pero ahora es urgente que la mujer salga a trabajar, porque a veces hay, las mismas compañeras de trabajo lo dicen, que a los maridos les es más difícil encontrar trabajo, se quedan en la casa. Por una parte eso es bueno porque ellos están asumiendo el rol que antes le correspondía a la mujer, pero por otro lado también es más angustiante para la mujer, pensando en ¿cómo están los hijos? Y de ahí viene el problema de drogadicción, de prostitución. Cuando los dos tienen la suerte, entre comillas también, de trabajar para poder hacer un sueldo más o menos bueno; embarazo adolescente, yo conozco montones de casos en que la niña de 14, 15 años, segundo medio, quedan embarazadas y se tienen que retirar de los colegios”. (S11GTM)

También los hijos mayores han debido interrumpir estudios regulares a fin de aportar alternativas que a la familia le permitan asumir de mejor forma sus necesidades económicas:

“(…) porque nosotros vemos que antes era el trabajador el que trabajaba y el que llevaba el sustento al hogar, ahora ya no es el trabajador, ha tenido que salir la mujer a trabajar en lo que sea y también los hijos. Y se ha visto aquí en La Ligua (...) que niños jóvenes que han tenido que abandonar sus estudios.

(...) ayer en este curso que se inició, llegan tres muchachas jóvenes de 17 años (...), le preguntan a estas niñas: ‘Bueno, ¿y por qué ustedes [están] aquí? Ustedes deberían estar en colegio formal’, y una de ellas dice: ‘Sabe, nosotros somos una familia de seis hermanos, en este momento hay cuatro hermanos en los colegios, más chicos, y yo no pude continuar porque como soy la más grande no hay cómo comprarle los útiles’, (...), así que las más grandes tuvieron que verse en la obligación de abandonar sus estudios para que estudiaran los más chicos.” (S2ISH)

El sistema educativo también se debe flexibilizar a fin de adecuarse para que los niños y los jóvenes puedan estudiar y trabajar:

"Incluso llegó un niño de 15, todavía no había cumplido los 16 años, llegó y explicó el problema familiar que vive y fue aceptado para entrar en esta cosa de educación básica, para que lo haga en forma flexible, el niño trabaja, trabaja por ahí en un supermercado.” (S2ISH)

Las condiciones en que se efectúa la actividad laboral han transformado de múltiples maneras la vida de los trabajadores y sus familias. Una de ellas deriva del uso del tiempo, ese “único recurso del cual pueden disponer gratuitamente los que viven en el eslabón más bajo de la sociedad” (Sennett,2000:14). Este bien se ha ido limitando progresivamente tanto en cantidad como en calidad. La primera restricción proviene *simplemente* del aumento del tiempo destinado al desplazamiento para llegar al lugar de trabajo:

“Después, en este país algo cambia, empiezan a haber más micros [autobuses], más colectivos, entonces también con las políticas del propio gobierno se empieza a ampliar más el parque automotriz. Por lo tanto, ya no me demoraba en llegar a mi casa un cuarto de hora, me demoraba tres cuartos o una hora. Lo que significaba que tenía que salir como una hora y media antes (...). Entonces cuando salíamos nuestros hijos estaban durmiendo y cuándo llegábamos también; lo normal es que la familia tu no la veías.” (S10NSM)

“Hay personas que viajan dos horas para venir al sector y (...), saldrán a las seis de la mañana y llegan a las nueve de la noche a su casa y ese es el tiempo que se le deja para los hijos, es penoso saber eso, pero si no hay otra forma de sobrevivir, ese es el sistema.” (S1IPCM)

La gran cantidad de horas al día que se utilizan, tanto en el desplazamiento como en el trabajo mismo resta tiempo a otras actividades fundamentales como la dedicación al núcleo familiar. Los trabajadores focalizan en ello gran parte de los problemas que aquejan a las familias:

“Yo creo que en el fondo los jóvenes no se van a arreglar mientras los padres de familia no se arreglen, es claro porque si un padre de familia está trabajando ocho o diez horas o doce horas significa que va a tener doce horas en su hogar. Significa que esas otras doce horas va a dormir seis u ocho horas, pero va a tener una disposición para su familia, para sus hijos y ya no los va a ver pateando piedras, (...) y, por último, si sus hijos no trabajan y si no tiene la posibilidad de darle más estudios por lo menos lo tienen en su hogar, ya no los tiene andando drogados y alcoholizados.” (O3H)

“(…), no hay vida familiar casi, solamente los sábados y domingos, de los que trabajan de lunes a viernes, porque hay gente que trabaja hasta los días sábado, (...) hay un gran problema sobre los niños de

las trabajadoras y de los trabajadores. (...) Normalmente, si son chicos en jardines infantiles o si no los cuida la hermana mayor o sino una señora de la población que se ofrece, (...), y lamentablemente entre los pobres es donde hay más chiquillos, ese es el problema (...).” (S1IPCM)

Pero la calidad del tiempo *libre* o de recreación también se ve seriamente afectado. La dedicación a la actividad productiva se impone así ante cualquier otro ámbito social:

“Yo pienso que el tiempo es demasiado poco. El tiempo de los trabajadores se reduce una parte el trabajo y el resto que sobra la familia; pero tiempo más allá que el de los fines de semana, de los paseitos a los malls, pero tiempo para ir al teatro yo creo que eso son contados los trabajadores que lo hacen. Yo creo que habrá uno entre no sé cuantas personas que digan: ‘Hoy día salgo de un día de camping’, (...).” (S6EGCM)

El período de vacaciones tampoco necesariamente significa un adecuado descanso tras un año de trabajo, pues incluso para ello los trabajadores se endeudan:

" (...) nuestras vacaciones que hemos salido dos semanas como la ley lo estipula, muchos de nuestros compañeros no salieron de vacaciones porque la plata es demasiado poca. (...) [Al salir de vacaciones] nos pagan el sueldo base y más nos prestan 80 mil pesos, que los descuentan durante todo el año, pero aún así, muchos trabajadores no salen de vacaciones porque la plata no les alcanza.” (S6EGCM)

El tiempo no productivo, es decir, el que queda fuera de la jornada laboral se debe ocupar en trabajo reproductivo: la atención a las necesidades domésticas y a la familia, ello deteriora más aún la calidad del potencial tiempo de ocio:

“(…) no hay tiempo, porque los chiquillos [chavales] están esperando en la casa, ellas tienen que llegar a hacer de comer para el otro día, porque ese es el ritmo (...). Están todo el día trabajando y llegan a la casa a hacer aseo, a hacer de comer, bañar niños, acostarlos, levantarlos en la mañana, no hay un espacio. Nosotros hacemos a veces actividades los días sábados y las mujeres: 'no, es que hay que lavar, hay que limpiar'.” (S1IPCM).

Las remuneraciones son consideradas insuficientes para lograr un nivel de vida digno. En este sentido se aprecia un retroceso en los niveles de bienestar alcanzados anteriormente, cuestión que se contradice con la percepción de los empresarios, que viéramos anteriormente respecto al mayor bienestar alcanzado por los trabajadores. Actualmente se los salarios perpetúan la condición de trabajadores pobres:

“[El salario es] algo importante para poder subsistir, para sobrevivir, porque tú no vives, con la plata que tú ganas aquí no puedes vivir: sobrevives.” (S1IPCM)

“Muchas de esas compañeras sus casas las han tenido que arrendar y volver a vivir con las familias o con los papás porque muchas eran mujeres jefas de hogar, solas, solteras, otras separadas, porque los trabajos que ahora tienen no les alcanza para mantenerse solas (...).” (O1M)

La actual situación económica de las familias nuevamente es comparada con un pasado que fue mejor; un pasado donde existían beneficios laborales, donde existía un trabajo bien remunerado sobre la base de la cual se podía construir un *futuro*:

“En esos años [los sesenta] yo era trabajador textil, casado, tenía una sola hija y resulta de que yo me pagaba el día sábado y llegaba al otro sábado con plata en el bolsillo, teniendo que correr con el gasto semanal y todo eso, tenía plata. Incluso (...) habían otros trabajadores más antiguos que tenían más familia me pedían plata a mí y yo les prestaba. Pero se veía que corría plata, era bien pagado el tejedor (...), había como poder desenvolverse, ver para delante, no estaba tan cara el agua, la luz, en fin, no existían los teléfonos.” (O2H).

Una de las importantes incidencias de los bajos ingresos es que deterioran las posibilidades de acceso al sistema de salud cuando se sufre algún problema que no es cubierto por la atención primaria gratuita:

“La gente que va a un hospital por atención primaria y no tiene previsión, (...), la asistente social es la que califica, la gente para atención primaria tiene acceso a la salud, aunque no tenga con qué pagar igual la tienen que atender. Pero eso no queda solucionado ahí porque si tiene que ir afuera y tiene que hacerse operaciones quirúrgicas de grandes costos la gente tiene que viajar y no tiene para pagar.” (S2ISH)

Como viéramos en el capítulo 4, una importante parte de los trabajadores no se encuentra cotizando para su pensión. Cuestión que repercutirá en su futuro producto del bajo ingreso que recibirá por este concepto. Esta situación no sólo es evidente en trabajadores que son asalariados sino también en los que trabajan en forma independiente:

“Muy pocos cotizan en forma independiente, porque no alcanza casi para cotizar. Empieza la gente a dejar hasta ahí nomás su previsión y a preocuparse de que haya algo de alimento en sus hogares, es poca la persona que sigue cotizando en forma individual, ese es el drama más grave que se vive.” (S2ISH)

Pero el futuro se construye en el hoy, la urgencia por resolver la vida presente no da opción a pensar en el futuro:

“ (...) si tengo un accidente estoy frito, pero en este minuto, por ahora, por estos meses no puedo [cotizar] (...) Me preocupa, no lo tengo tan olvidado, mira uno o dos meses que no cotice está bien, (...). Yo creo que no en este minuto porque no puedo pero si cuando lo pueda lo voy a hacer aunque sea por el mínimo, me da lo mismo, (...).” (E3OCH)

También del trabajo a domicilio se derivan cambios importantes en las pautas familiares producto de que el conjunto de la familia debe ordenar su vida en función de la actividad productiva:

“En un encuentro que tuvimos se dijo que en el 2000 las familias chilenas ya no iban a ser familias, iban a ser unidades productivas porque trabajan los abuelos, los hijos y todas esas cosas. Claro, se hace más plata, pero se la hacen entre todos. Eso significa que el costo de la herramienta, de la luz, todo el

desgaste corre por cuenta de la persona, a ti te pagan un tarifado por la prenda que haces y no por todo. Entonces perjudica a la familia que trabajan más horas y todo ese asunto. Muchas veces ha habido deserción escolar de los hijos mayores porque tienen que dedicarse a hacer la comida porque tienen que mandar a sus hermanos chicos al colegio porque la mamá está ocupada haciendo algún trabajo (...).” (O1M)

“Todo está en función de producir, entonces afecta afuera, afecta adentro, pero la cosa esta de que todos trabajen para hacerse... Algunas veces, claro, dicen: ‘ganamos 40 ó 50 mil pesos semanales’, pero ¿cuántos trabajaron y cuántas horas trabajaron?” (O1M)

A las numerosas exigencias que a los sindicatos les han obligado a cambiar sus actuaciones, se suman los problemas sociales y familiares de sus afiliados:

“(...) se empezó a ver mucha más drogadicción, se empezó a ver mucho más alcoholismo, con los niños, teníamos muchos más problemas dentro de los sindicatos de la gente que pedía ayuda para poder ir en ayuda de sus hijos... cosas que antes no conocíamos. O sea, los sindicatos eran plenamente reivindicativos laborales, después nos dimos cuenta que con estos trastoques de valores no sólo teníamos que hacer esto sino además ayudar como asistentes sociales a nuestros compañeros porque eran demasiados los problemas que tenían. Empieza a acentuarse mucho más la violencia intrafamiliar, nosotros veíamos muchas más compañeras golpeadas y que de repente no llegaban los días lunes y el martes tampoco porque les daba vergüenza llegar así al trabajo. Y tuvimos incluso que como cambiar de estrategias reivindicativas con este tipo de cosas (...).” (S10NSM)

Las mujeres

En las entrevistas se revela que actualmente las industrias del sector se caracterizan por la presencia de gran cantidad de mujeres separadas o madres sin pareja. En este sentido corroboramos el surgimiento de lo que Bauman (1999) señala como de un tipo de familia acorde con el nuevo sistema productivo. En este caso, apreciamos un cambio en el patrón familiar tradicional del hombre proveedor y la mujer reproductora. La tendencia es la constitución de una familia constituida por una mujer sin pareja con sus hijos quien debe asumir ambos roles. Pero este nuevo tipo de familia, más que una opción *progresista* nace como una imposición de las circunstancias, y es internalizada como una fractura social en la estructura social:

“La mayoría, la gran mayoría son jefas de hogar, y el marido o se separaron o fue mamá soltera.” (S5EGCM)

“... se dan casos angustiantes que yo creo que va haciendo una mella en la pareja, ganas de una separación.” (S11GTM)

“Casi todas tenían que mantener más de un hijo, y solas, la mayoría estaba sin pareja...” (T4PCM).

Dentro del conjunto de trabajadores las mujeres aparecen como las que han sufrido las mayores consecuencias del deterioro de las condiciones de trabajo y de vida; sin embargo, son también ellas las que asumen estas problemáticas con mayor decisión:

“El hecho que la gran mayoría de las mujeres sea (...) jefa de hogar, mamá soltera, viudas, separadas, porque se da mucho eso, entonces el impacto ha sido más fuerte, ha sido mucho más fuerte. Pero igual la mujer se las arregla. Y hay una diferencia con el hombre; el hombre queda cesante [en paro] y se derrumba, pero la mujer saca fuerzas de flaqueza, sino trabaja en lo que trabajaba, de asesora [doméstica], vendiendo cosas, se las arregla en la casa, no sé, hay como una gran fuerza en la mujer. Se da una especie de fortaleza en épocas de crisis y es la mujer la que apechuga [asume], porque todos los problemas no permiten una depresión por ejemplo, porque sabís que de tu sueldo dependen, depende una casa, dependen hijos, cuentas que pagar, deudas (...).”(S11GTM)

Las mujeres trabajadoras suman a su empleo la carga de trabajo proveniente de las actividades reproductivas, cuestión que redobra la tensión que sufre en el puesto de trabajo, ya que la familia es una preocupación constante:

“La mujer aunque no quiera lleva todos los problemas que tiene al trabajo, entonces es más desgastador porque están en la máquina pensando: ‘¿habrá comido mi hijo? ¿habrá ido al colegio? Y tengo que comprar esto y tengo que hacer esto otro’. Entonces estai trabajando y estai planificando qué vai a hacer cuando salgai y en la noche qué vai a hacer de comida y todas esas cosas. Entonces, (...) las mujeres arrastran la casa para donde van.” (O1M)

“Yo creo que esas mujeres trabajaban muy tensionadas, con mucho nerviosismo, mucha rabia interior y de repente habían estallidos de llantos, por toda esta carga que para ellas significaba; por ejemplo: ‘anoche me acosté a las 12, a la una; aparte de que está la exigencia del hombre a la mujer en la parte sexual, que yo no quise porque llegué muy cansada a la casa’, entonces es una cuestión como muy violenta.” (S11GTM)

Sin embargo, los hombres se deslindan más fácilmente de las responsabilidades domésticas. Asimismo, la relevancia que para la mujer, en relación con el hombre, tiene la familia producto del tipo de socialización recibida, aumenta su capacidad de sacrificio por ésta. En tal sentido, en los casos en que los dos miembros de la pareja están empleados, se sigue reproduciendo la tradicional división de roles entre géneros. Sólo que para la mujer su salida al espacio público, es decir, su integración al mercado laboral, ha significado sumar responsabilidades:

“... para ellos es como más fácil, la señora le encargará (...): ‘tráeme la leche, pañales’, pero ellos no están como preocupados de eso, es como la mujer la que está más siempre preocupada (...). Los hombres otras cosas, (...) preocupado del fútbol que van a ir a jugar y todas esas cosas. Entonces, no es sobrecarga toda la cosa de la casa para ellos. Además que para ellos es más fácil, pueden echarle un par de chuchadas [garabatos] al patrón y bueno, si los despiden, los despiden; pero la mujer no lo hace porque empieza a pensar: ‘si me despiden ¿qué voy a hacer?, ¿en qué voy a trabajar?’, (...). En esas cosas siempre para las mujeres está primero la familia.” (O1M)

“(…) el hecho de estar trabajando todo el día y en primer lugar, llegar a cocinar, a ver tareas, que el hombre para nada, ellos se dedicaban, los que trabajaban, se dedicaban a trabajar, pero se desligaban de las otras responsabilidades. (...) En la casa, con los maridos que toda la carga iba para ella (...), terriblemente injusto para la mujer. Después uno se va dando cuenta que es una cuestión cultural de machismo, que el hombre no puede lavar platos, no puede ayudar en la casa, cocinar, lavar o planchar.”(S11GTM)

En términos de salarios, en el caso de la confección los tarifados son iguales para hombres y mujeres a igual puesto de trabajo, pero los hombres son favorecidos por el tipo de funciones que realizan:

“... nosotras debíamos ganar lo mismo que ellos, pero ellos siempre ganan más. [Porque] los trabajos que hacen los hombres son diferentes y tienen una remuneración mayor.” (S11PCM)

Los hombres ven incrementado su salario al recibir la prioridad frente a una labor por realizar. Cabe notar que la discriminación la efectúan las mismas mujeres que componen la unidad productiva. En este sentido, ellas mismas reflejan y reproducen las pautas culturales típicamente machistas:

“(…) acá los tarifados son iguales para hombres y para mujeres, pero indirectamente el hombre obtiene algún beneficio, quizás por la cultura nuestra también. Porque la supervisora piensa de que porque es hombre él es el jefe para su hogar y no ven que la mujer que está trabajando también lo está haciendo como jefa de su hogar. Si hay dos singueristas y un hombre y una mujer, cuando no hay trabajo (...), la que es mujer se puede quedar todo el día sentada en la máquina sin hacer nada, pero al hombre lo toman y lo mandan a la bodega y con eso (...) le suben el sueldo...y si la mujer reclama: ‘¿Por qué yo no voy?’, ‘¿cómo vas a ir a la bodega?’.” (S5EGCM)

“Siempre se ve esa parte que él tiene niños chicos, y la comadre [la mujer] que está al lado también tiene niños chicos y también se saca la cresta [se esfuerza mucho]. Eso me pasó muchas veces a mí misma cuando yo trabajaba en la ropa interior, yo aprendí a pegar broches y había un compañero que también sabía eso, cuando no había pega [curro] decían: ‘Oye, pero déjale la pega a él porque viste que él tiene cabros chicos[chavales]’, ‘yo también tengo cabros chicos’, ‘bueno, pero es que él es hombre’... Si se enferma un compañero hombre es un desastre porque todo el mundo lo quiere cuidar...”(S4EGCM)

Una de las consecuencias de este conjunto de factores es el deterioro de las relaciones afectivas. Dentro de los múltiples problemas que surgen entre las mujeres y sus parejas, el más recurrente es la fractura de la pareja:

“Yo creo que por eso existe tanta separada, tantos matrimonios que quedaron ahí, hijos que están mal atendidos, ese es el precio, la familia como que se han desmembrado. (...) en este sector se da mucho mujeres separadas con hijos que los dejan por ahí. Ni siquiera hay salas cunas [guarderías infantiles] (...), el patrón no paga salas cunas y pagan una miseria cuando les toca pagar.” (S11PCM)

Pero la separación de la pareja aparece como una liberación para la mujer a pesar de la mayor responsabilidad que debe asumir en el ámbito familiar:

“[La separación] es más carga para la mujer pero a la vez también pienso yo que es una tranquilidad de no tener ese doble conflicto. Por último uno con los hijos asume hasta el final y lo asume bien, pero en la pareja uno no tiene por qué aguantar peleas frecuentes, violencia intrafamiliar y hasta golpes que ahora en este último tiempo está saliendo a la luz, pero que antes se mantenía oculto.” (S11GTM)

La vivencia del trabajo

Otro cambio que encarna la nueva norma de empleo es la resignificación de la actividad productiva. El empleo es vivido como una actividad poco gratificante. Las aspiraciones personales aparecen subordinadas a la ejecución de una acción de la cual no se obtiene más que la remuneración. La necesidad económica se antepone así a las aspiraciones personales de desarrollo y crecimiento:

“(…) todos trabajan por necesidad, y trabajan en las condiciones, (...) [que] la empresa les impone, y en estos momentos nos dice: ‘al que no le gusta se va nomás porque allá afuera hay seis personas esperando’ (...). Y yo creo que la gente trabaja por necesidad, por realización personal no, porque yo misma si hubiese tenido otra oportunidad en la vida no trabajaría en [la empresa], si hubiese tenido más estudios. Yo pienso que es la misma situación de muchos de mis compañeros que un día se vieron enfrentados a una necesidad y tuvieron que salir al campo laboral y [la empresa] fue el lugar donde encontramos trabajo. Lamentablemente nosotros los trabajadores no podemos vivir sin trabajar porque detrás hay una familia, hijos, montón de cosas, una casa que pagar...” (S6EGCM)

De las condiciones laborales y de la repercusión de éstas en la vida familiar se deriva un sentimiento de frustración personal que a su vez incide en la salud psicológica de las personas. Al respecto, como señala Rojas (1999) los conflictos derivados de las nuevas condiciones laborales no son resueltas en el ámbito de la empresa sino que son absorbidos como costes laborales personales, es decir; frustración, estrés, insatisfacción, etc. :

“Se sienten tremendamente frustradas (...) como personas, como madres, porque no están todo el tiempo. Se da una gran cantidad de gente con depresiones, con enfermedades psicológicas, hay gran cantidad de licencias médicas que se dan por depresiones, por la tensión (...), por el trabajo, por la casa.” (S11PCM)

Sin embargo, a pesar de todo, la labor que realizan les agrada y la valoran, el problema son las condiciones en que se realiza la actividad laboral. Es decir, en el discurso se presenta la distinción entre el empleo y sus condiciones, y el trabajo en sí :

“A mí me gusta lo que hago, yo creo que queda bonita la ropa (...), aparte de todo lo otro, igual pienso que cada cosa de esa es como una obra de arte, además que es indispensable porque todos tienen que usar cosas de vestir, hombres y mujeres, y te protege del frío y una serie de cosas más. Entonces, yo encuentro que es bonito el trabajo; aparte de todo lo que pasa haciendo este trabajo.” (O1M)

De esta forma el tipo de organización del trabajo y las condiciones laborales que se desprenden se impone sobre el acto creativo que para las trabajadoras supone la confección de una prenda de vestir:

“La mayoría, tal vez sea algo muy subjetivo, (...) la mayoría de las personas aman lo que están haciendo, se sienten contentas cuando sale terminada una blusa o un pantalón, para que quede perfecto tiene que gustarle realmente a la persona lo que está haciendo. (...) la camisa es un poco más mecánico porque la gente de la camisa hace siempre la misma operación, la persona que entró pegando botones generalmente eso va hacer siempre, (...) la blusa no, porque aprende como varias cosas, casi todo el proceso, entonces no se ven a disgusto por el hecho del trabajo.” (S5EGTM)

De ello se evidencia que el desempleo tiene una doble lectura. Por una parte, es la pérdida de recursos, de relaciones sociales, y por otro, es la liberación de las condiciones opresivas en que se desarrolla:

“Lo que si a veces es frustrante es la cuestión del sueldo, la mayoría dice cuando la despiden: ‘lo siento porque me tenga que ir, porque bueno tal vez la plata y todo eso, siento dejar a las compañeras, el trato, la rutina y todas esas cosas, pero no me duele dejar lo que se ha vuelto ahora más deshumanizado’.” (S5EGTM)

Se aprecia una ruptura generacional en el vínculo con la actividad productiva. Las generaciones de trabajadoras más antiguas se integraron al mercado laboral por la necesidad de sus núcleos familiares. Pero en el caso de las generaciones más jóvenes se agrega otro aspecto de la actividad laboral que es valorado: la independencia que dan los recursos económicos propios y el espacio de socialización que representa:

“Yo creo que es como, tiene como dos mitades; igual sigue siendo prioritario la necesidad económica, pero a la vez yo veo, por ejemplo, en las nuevas generaciones, mujeres más jóvenes, que de alguna manera han terminado un oficio. Entonces, el trabajo lo miran de otra perspectiva también, como un desarrollo personal, como una independencia económica.” (S11GTM)

“Yo creo que sí les gustaba trabajar. (...) en general el 90% eran responsables, puntuales, cumplidoras, buenas trabajadoras, concentradas en su trabajo. (...) la gente andaba más contenta cuando cambiaban el precio de las poleras [camisetas], cuando en vez de 25 pesos eran 27, ¡y eso ya era...! Pero siempre por motivos económicos, o sea, el trabajo simplemente estaba ligado a la subsistencia económica. Y yo creo que sí les gustaba trabajar por la independencia económica, por la plata. (...) Y también (...) la parte del trabajo cuando se juntaban cada tanto a comer o a celebrar el cumpleaños de alguien, como esa parte en la que podían compartir un poco más. Pero de ahí a realizarse...” (T4PCM)

Tanto la inestabilidad laboral como las condiciones del trabajo hacen que las expectativas personales respecto al futuro aparezcan difusas y relativas:

“(...) hoy día tenemos trabajo, mañana no sabemos lo que va a pasar...” (S7CSM)

“Yo pienso que no hay una expectativa clara.” (S11PCM)

La mayor aspiración de las mujeres trabajadoras es disponer de más tiempo para actividades no laborales, es decir, recuperar parte del tiempo que el empleo les consume insatisfactoriamente:

“ (...) algunas tienen dramas enormes y otras no, a algunas se les da mejor la vida y a otras no. A la mayoría se les da mal, la única expectativa que se le ha dado en este momento es que se agilizaran leyes, por ejemplo, jornadas más cortas, que los hijos tuvieran acceso a mejores cosas. Casi siempre se habla de una mejor legislación laboral (...), hay un proyecto en el Senado que está durmiendo ahí (...), de una jornada de 40 horas semanales, sería lo ideal. Yo creo que es lo más cerca de expectativa que puede tener una mujer, que sea la jornada más corta y tendrían más espacios.” (S1IPCM).

Asimismo, surgen dentro de sus aspiraciones contar con mejores condiciones laborales. La figura de una "gran fábrica" es la que representa la realización de este deseo. Esta figura también es parte del pasado mitificado:

“Un buen trabajo sería con mejores condiciones de trabajo, con gente menos déspota... Porque ahí la que tenía la posibilidad de irse con alguien menos déspota se iba al tiro [en seguida]. Pero las posibilidades de irse no eran muchas. Y la gran ambición era irse a una gran fábrica. Una se fue y se llevó como a dos o tres (...) porque allí tenían casino [comedor] y eso era una cuestión súper buena para ellas. Tenían doble turno, tenían turno de día y de noche, pero tenían dos díitas libres, mejores sueldos, con imposiciones, salud. Eso era una buena aspiración, (...). La ruta de la fábrica era más rentable que montarse un chiringuito en la casa, ellas ya venían de vuelta de eso.” (T4PCM)

Pero a estas aspiraciones subyace la postergación personal; se aspira a un cambio en las condiciones laborales en tanto ello da la posibilidad de brindarle un mejor bienestar a los hijos:

“Aspiraban a tener un buen trabajo. Como que ahí se les resolvía la vida. (...) Se les resolvía porque con eso podían mantener a los hijos, comprarles ropa, pero más allá... (T4PCM)

Sin embargo, de otros discursos, particularmente del que emerge de los hombres trabajadores se desprende que las expectativas de las personas se reducen a poder participar en la sociedad de consumo:

“Yo creo que la expectativa que tiene el trabajador es tener lo que le da el mercado, tener todo lo que te ponen en la televisión. No tiene una expectativa más social, esta expectativa de ser más solidario, arreglar un sindicato, en las poblaciones las juntas de vecinos, (...) yo no veo esa expectativa. El trabajador hoy día está preocupado de mantener lo que tiene para poder seguir consumiendo.” (S3CSH)

Desde esta perspectiva en los trabajadores más jóvenes se evidenciaría una concepción distinta del empleo; este aparece como una actividad que en tanto no les asegura su futuro tienen con él una relación más instrumental:

“Dado los sueldos, dado el trabajo, de repente los jóvenes siempre: ‘no estoy ni ahí’. Tanto es así que le voy a contar una anécdota de un joven que llegó a trabajar, trabajó un mes: ‘Ah, no, yo me voy, para trabajar en esta porquería de trabajo; si yo lo único que quería era trabajar para comprarme un par de zapatillas nomás’. Trabajó el mes, compró sus zapatillas y se fue porque vio que no era un futuro para él.” (S8EGTH)

La sobrevivencia económica del día a día es, entonces, el tema que antepone al futuro y a las condiciones en que se desarrolla el empleo:

“Lo que pasa es que la gente acá más que preocuparse por sus imposiciones, está preocupada de subsistir, nada más. Mientras te alcance para llenar la olla y para la educación de tu hijo no importan las imposiciones, no importa las condiciones en que trabaje si con lo que trabaje puede subsistir.” (O2H)

En definitiva, lo que subyace a esta pasividad es la certeza de que un mal trabajo siempre es mejor que no tener empleo.

5. LA PRODUCCION FLEXIBLE EN EL DISCURSO DE LOS ACTORES

En el curso de las entrevistas indagamos en el significado que para los actores tiene la flexibilización laboral, otros conceptos asociados tales como productividad y calidad y en la repercusión que estos elementos han tenido tanto en su espacio de trabajo como en sus familias. De los textos se evidencia que existen notables diferencias en cuanto a su interiorización y conceptualización, entre empresarios y trabajadores (o sus dirigentes).

5.1 La interpretación de los empresarios: *la libertad individual*

Si bien la interpretación que los empresarios hacen de los cambios productivos, como es de suponer, es distinta a la de los trabajadores, poseen un punto en común que es contextualizarla dentro del proceso de modernización que ha vivido el país en las últimas décadas. Aunque la comprensión de lo que es "modernidad", como veremos, es diferente. Desde la perspectiva empresarial un signo distintivo fundamental sería la libertad individual que el mercado otorga. También que los cambios que se han generado en el marco económico son externos a su capacidad de control.

En ello se justifica, por ejemplo, que los costes de la flexibilización del mercado laboral, expresados en la inestabilidad que para los trabajadores supone la movilidad de empleo, sea un tema que no puede ser asumido por la empresa, pues ello no está dentro de sus responsabilidades ni funciones. No existe clara conciencia respecto a que esta libertad de entrada y salida del mercado laboral no es igual para unos y para otros.:

“La flexibilidad que existe en el mercado laboral; desde el punto de vista de los trabajadores... yo creo que hasta hoy día no ha sido dañino para ellos esta libertad de entrada y salida que tiene tanto el patrón como el empleado. Claro, hoy día en la crisis que están viviendo uno podría decir que el trabajador que es el más débil en esta relación, está sufriendo mayormente el impacto, pero desde el punto de vista de una empresa, no puede ella asumir costos sociales y mirar las cosas de esa perspectiva. La empresa lo tiene que mirar desde el punto de vista de su rentabilidad y de su subsistencia como empresa.” (P1SH)

El mercado es para los empresarios el principal mecanismo que determina las condiciones de sus empresas, este es mucho más poderoso que la presión de los trabajadores, por ejemplo, en el establecimiento del precio de la fuerza de trabajo:

"El que más indica la remuneración del trabajador es el mercado. (...) cuando me pasan el pliego de peticiones a mi no me preocupa; yo sé que es un trámite más. Pero yo tiemblo cuando un trabajador bueno me diga: 'oiga don Víctor, me voy porque al frente me están pagando 10% más, lo lamento mucho pero me tengo que ir.' Ahí es cuando me preocupa." (E5GTH)

Los trabajadores, por tanto, al cambiarse de empleo por un mejor salario hacen uso de la libertad que el mercado les otorga. Este uso de su libertad no siempre es bien recibido por el empresario:

"(...) la queja de nuestros empresarios es que hay mucha movilidad en el empleo y si los obreros se van por una pequeña diferencia de salario en alza (...)." (P1SH)

La flexibilidad laboral requiere de un "trabajador tipo". En el imaginario empresarial éste debiera poseer determinadas características en cuanto a edad, estado civil, disponibilidad para el trabajo y ubicación de su residencia:

"El perfil del trabajador de la empresa tiene que ser personal; mayor de 25 años, casado, con hijos, habiendo tenido experiencia de trabajo en turnos, a un transporte de la fábrica. Porque cuando se toman muchachos de 18 años o así, vienen a trabajar de lunes a jueves, el viernes ya tienen la farra, la fiestas, es sábado... es un desastre. Hemos ido creando ese perfil y se nos ha ido comportado muy bien. (...) Por eso se necesita la flexibilidad." (E7MTH)

Ello da cuenta de que las exigencias que se hacen para que un trabajador sea idóneo no sólo se refieren a aspectos relacionados con su trabajo y su capacidad productiva, si no también con su vida personal. En la construcción de este perfil del trabajador el control familiar jugaría un importante papel. Cuestión que deriva de la posición conservadora ante los cambios que le es atribuida a la mujer:

"Y en eso la mujer chilena juega un papel muy importante, muy, muy importante. Por ejemplo, de los 8 [trabajadores] que se tenían que ir, tres en asamblea dijeron 'yo me voy, yo me voy', pero después tuvieron que desdecirse porque sus mujeres no les habían permitido que se fueran. Porque la mujer ¿qué es lo que busca?: estabilidad. ¿Qué es lo primero que le pide al trabajador?: que ojalá que puedan tener una casa; y si tienen una casa y si tiene una remuneración fija, asegurada, bueno ahí se puede construir algo." (E7MTH)

Un nivel educacional medio es otra de las cualidades requeridas para un "trabajador-tipo" acorde con las actuales necesidades productivas de las empresas:

"Yo veo que el trabajador de la empresa está cada vez más educado, porque tampoco permitimos que entre gente con educación incompleta, aún cuando es más difícil manejar a gente cuando está más educada, pero eso nos va ayudando a mejorar... Esa sería otra característica." (E7MTH)

Estos elementos permitirían que la empresa pueda consolidarse como un cuerpo unido con intereses comunes:

"Tenemos creado el comité bipartito para la capacitación, está el departamento de accidente laborales, y cada vez les vamos dando más oportunidades a participar y a que tengan sus opciones, y puedan entregar sus opiniones. Y lo han hecho responsablemente. Es otra de las características de nuestros trabajadores: el orgullo por trabajar en la empresa. Hay espíritu de cuerpo." (E7MTH)

La productividad de la fuerza de trabajo es uno de los conceptos que componen el cuerpo ideológico de la flexibilidad laboral. Frente a ésta existe una vasta discusión dada las diversas interpretaciones del concepto:

"Es que son temas según el punto de vista con que se miren, si tú conversas con un trabajador te va a decir que su producción es la máxima que puede dar y que la productividad no la puede aumentar; el empleador piensa que no es así, por lo tanto hoy día son temas que yo sé que están en la discusión, al igual que los trabajadores que acá que le llamábamos polivalentes. Yo creo que también depende de qué tipo de empleador, porque hay empleadores que lo único que pretenden es aprovecharse y explotar al máximo al trabajador." (E4EGTH)

Para los empresarios el aumento de productividad se ha basado en la introducción de tecnología moderna, factible principalmente en las grandes empresas:

"(...) el aumento de productividad está basado en la tecnología, no en que los trabajadores trabajen más; (...). Hoy día los trabajadores trabajan mucho menos, el esfuerzo físico yo creo se ha disminuido en un 70 u 80%. Antiguamente había más esfuerzo físico por parte de la gente (...)." (E5GTH)

Sin embargo, permanece arraigado en el discurso empresarial la noción sobre la baja productividad de los trabajadores chilenos. Esta y la deficiente calidad de su producción son asociadas a su poco espíritu de superación. Cuestión que explican en las pocas necesidades materiales que actualmente tienen los trabajadores:

"(...) tampoco no se trata de la cantidad de trabajo, de repente le podemos dar la misma cantidad de trabajo, pero por la misma carga de trabajo la calidad es distinta, porque no están con la atención, quizás es problema de plata, yo no soy psicólogo para averiguarlo, pero hay pocas ganas de surgir. Y esto pasa porque en Chile, ligeramente en América, penurias grandes no hay." (E2MCM)

La productividad es asociada a factores tales como la raza y el clima. Estos factores actuarían como determinantes de la baja productividad de los trabajadores y, por ende, como las causas de la pobreza de los países latinoamericanos:

"Por ejemplo, ¿por qué son tan pobres en Brasil? Porque el clima, como en el sur de España, porque el sur de España era, ahora ha cambiado también esa teoría de antiguo, pero la parte del sur era la más pobre de España, los más flojos [perezosos] los andaluces decían, (...) ¿Por qué? por el clima, el clima es fundamental para ser trabajador o no. (...) Yo mismo que soy catalán me vuelvo flojo cuando estoy en

un ambiente así. Pero después también la cultura... (...). Yo estuve en Bahía, Brasil, bueno, allá comen una fruta, (...), van con short y sin camiseta o con una camiseta y no hace frío, ni calor, día y noche, pueden dormir en la playa al aire libre. Entonces, claro que no van hacer un esfuerzo muy grande. Pero ponle esto a los alemanes y a los franceses, se mueren todos en la calle, todos tienen que tener calefacción, tienen que trabajar más.” (E2MCM)

A cuestiones tales como la solidaridad que caracteriza la relación de ciertos sectores populares en Chile, le es atribuida poca racionalidad económica y escasa contribución para la productividad. A ello subyace la visión que releva el esfuerzo individual antes que el colectivo:

“Yo le doy importancia a la raza, también lo de los españoles que como digo no son grandes trabajadores; viene asociado a la raza un poco, al clima y a la forma de ser. (...) los sajones son mucho más estrictos con ellos mismos, o sea, son más células, no son tan operativos. Aquí esto de que tú madre, la comadre ayuda a la otra y se forman las poblaciones donde hay una solidaridad que es bonito, emocionante, pero yo creo que si tú te encuentras muy ayudado no necesitas hacer tanto esfuerzo.” (E2MCM)

Otro componente de la productividad se relaciona con la baja educación técnica en centros de enseñanza formales. Al respecto, se insiste en la carencia de éstos:

“Pero la productividad es educación, también educación porque (...) si no lo has enseñado cómo va a hacer esto. Ese es el problema que hay aquí que estudian todos bachillerato, faltan escuelas, (...) industriales, de trabajo práctico, porque todos quieren (...) llegar a la universidad, si no llegan a la universidad ya no hacen nada. En cambio, en todos estos países [europeos] hay muchas gamas de escuelas industriales, enseñan a ser tornero, presador, enseñan el oficio.” (E2MCM)

Otros empresarios implícitamente reconocen el aumento de la productividad de los trabajadores en las últimas décadas:

“La cantidad de gente que se ha contratado es mucho menos del aumento de la producción” (E5GTH)

“...teníamos 44 trabajadores (...) hasta el año '60. El año '61 compramos la hilandería y empezó con 40 trabajadores más, llegamos a 80. Y después yo diría el año '74 ó '75 llegamos a tener más o menos lo mismo que ahora. Pero si del '74 a la fecha hemos aumentado en 11 veces la producción y la cantidad de trabajadores aumentó el doble. El año '64 teníamos 250 trabajadores, sin embargo ahora tenemos 500, pero la producción ha aumentado 10 veces, pero fue nada más que por un aumento de productividad.” (E5GTH)

La forma en que han enfrentado el tema de la productividad es a través de incentivos a la producción, es decir, a través de la presión económica. Es la experiencia que se ha extraído de la situación de los países desarrollados:

“Efectivamente se paga mal, pero también el chileno es bien poco productivo. Yo siempre les cuento a la gente cuando yo dije que en Suiza pagan muy bien, pero yo me recuerdo de haber ido a la fábrica [...] de telares y vi a los ingenieros. Primero son ingenieros con estudios, montadores de las máquinas de

telares que les van caminando, o sea, tienen un tiempo corto para poder montar el mecanismo, porque va avanzando... Bueno, transpiran como locos, luego salen y tienen un lamborghini, o tienen un auto de carrera, porque son cabros [chavales] jóvenes medio locos y se compran autos más modernos, tienen plata y salen a farrear, lo que sea; pero trabajan como negros. Y España es un país que yo considero todavía atrasado porque todavía trabajan poco los españoles, todavía en muchísimas fábricas se toman de las 3 a las 5.” (E2MCM)

“El caso que sucede en Chile es que los trabajadores permanecen muchas horas en los talleres, pero permanecer no es lo mismo que producir. Yo sé que en Europa están en las 35 horas pero un europeo te produce en menos tiempo horas 2,5 más que los chilenos. Ha ido variando, en algunos sectores ha aumentado la productividad pero en los textiles nos hemos ido quedando atrás, la gente tiene una velocidad no óptima. Pero se puede mejorar sólo con incentivo o trabajo a trato. Tanto hizo tanto se le paga.”(E6PTH)

“Hay un premio por productividad, digamos para todos los operarios en general, por producción individual. Si yo hago más de 20.000 pesos, voy a ganar un bono de 2.000; si hago más de 30.000 pesos, voy a ganar un bono de 10.000, eso aumenta la semana corrida. (...). Entonces en ese sentido han subido y cómo han subido los tarifados han subido los precios también, queremos que la persona se esfuerce más para obtener ese premio.” (E2MCM)

5.2 La interpretación de los trabajadores: *el sometimiento colectivo*

La perspectiva de los trabajadores frente a los conceptos y cambios antes analizados no sólo es opuesta a la visión de los empresarios, sino aparentemente irreconciliable. Partiendo por el último tema abordado, el de la productividad, desde la perspectiva de los trabajadores ésta está ligada a la capacidad técnica de las empresas, que es valorada como deficiente. Se indica también que incluso en las empresas dónde se ha efectuado renovación de la maquinaria, ello no ha implicado un cambio en el control típicamente taylorista de la producción:

“... la opinión nuestra nunca va a coincidir con la de los empresarios porque usted no piensa que los trabajadores sean poco productivos sino que los empresarios son como vivarachos porque ellos antes de haber hablado de crisis del sector nuestro... (...) nunca se adecuaron a modernizar sus maquinarias, son contadísimas las textiles que tengan una maquinaria más o menos moderna (...). Tecnología de punta-punta no en todas partes existe y donde existe ellos han tratado de sacarle provecho a eso, haciendo que el tarifado sea controlado por minutaje, tener el reloj en mano para ver cuánto hace la persona. Han sido procedimientos no muy claros ni muy justos para poner en la balanza productividad y calidad. (...) si existen buenas condiciones de trabajo la producción sale, por ende, va a estar, ¿quién no va a querer ganar?, ¿quién no va a querer estar bien en su trabajo?” (S5EGTM)

Desde esta visión, su experiencia les indica que la productividad se materializa en la sobrecarga de trabajo:

“Productividad, yo la entiendo, hacer más cosas con menos horas de trabajo, producir más y con menos empleados, (...) porque yo hago dos trabajos en mi taller, debieran haber dos personas (...).” (S1IPCM)

Frente a la difundida noción sobre la baja productividad de los trabajadores, éstos sostienen una opinión contraria a la de los empresarios, lo que se avalaría en que la producción no ha descendido en tanto sí lo han hecho la cantidad de trabajadores en las empresas:

“Eso es mentira[que los trabajadores son poco productivos], es una gran mentira porque nosotros hace tres años atrás éramos el triple de los que trabajamos ahora y hacemos la misma cantidad, se nos exige lo mismo que hace tres años. (...) Si el trabajador ahora tiene que producir más, más de lo que produjo hace tres años atrás, así que no existe eso de que el trabajador es poco productivo, eso es mentira, eso ya pasó. Ahora el trabajador es el triple de productivo (...).”(S11PCM)

Así, el aumento de productividad se ha logrado a través de la intensificación del trabajo lo que en el caso del trabajo textil se ha obtenido no sólo acelerando el ritmo sino también aumentando la cantidad de compuestos en una prenda. Así, al mantenerse los salarios la ganancia empresarial aumenta:

“Ganan más, los empresarios ahora ganan mucho más con menos personas y le pagan lo mismo, los tarifados no han subido en cinco años.(...) Yo tengo una compañera que (...) que tiene la misma tarifa desde hace cinco años, y ahora le han puesto más cositas que a las chaquetitas que hacía hace cinco años, le han puesto más accesorios y por el mismo precio. Entonces ¿quién está ganando aquí? ¿el empleado o el empleador? El trabajador no gana nada, (...). 30 mil pesos semanales hace cinco años rendían hartos, ahora no rinden nada porque las cosas son más caras en el mercado, pero sí los sueldos siguen siendo iguales.” (S11PCM).

La introducción de maquinaria para aumentar la productividad significó el despido de trabajadores. Pero para los que quedaron en la fábrica el aumento de productividad no se vio reflejado en ganancia para ellos:

“[El despido] a través del tiempo se continuó dando, no tan marcado como por el año ‘75 y ‘76, pero por ahí por los ochenta, hubo también algún cambio en la maquinaria y eso significó también despido de gente. Se mejoraron las producciones, se buscó el mejorar la productividad y eso no siempre significó que el trabajador ganara más y hubiera más fuentes de trabajo. Sino que al revés, cada vez que se mejoraban las producciones y se mejoraba la productividad, para los trabajadores estaba relacionado con cesantía [desempleo].”(S4EGTH)

Existen distintas perspectivas para interpretar las consecuencias de la renovación de maquinaria, la productividad y la ganancia de ello. Desde el punto de vista de la empresa se debe relacionar la carga de trabajo con mejora económica, y no la productividad con mejora económica. Es decir, a más carga de trabajo un mayor sueldo:

“Nosotros considerábamos que (...) una maquinaria más tecnificada debiera haberle permitido al trabajador, por decir, disponer de más tiempo libre, hacer más liviano su trabajo. Pero ellos lo cuantificaban en la carga de trabajo, por lo tanto, de una máquina no tomaban la mayor producción que podía hacer, sino que ellos tomaban el mayor esfuerzo que el trabajador podía hacer. Si el trabajador tenía un mayor esfuerzo o una mayor carga de trabajo, como ellos decían, podía tener algún

mejoramiento económico, pero no siempre era así, entonces el trabajador hacía mucho más producción, muchos más metros de tela (...), pero no le significaba ganar más plata, ganaba la misma plata e incluso, a veces, menos plata porque según la empresa el trabajo era más liviano.” (S4EGTH)

Otros conceptos estrechamente vinculados al de productividad son los de competitividad y calidad. Estos son vividos como una intensificación en los ritmos de trabajo que trae aparejado un aumento de la presión en la actividad productiva:

“... lo más preocupado por lo que la gente está es por los cambios, los cambios han sido muy bruscos; la productividad que hay que sacar, la rapidez con la que hay que entregar la productividad, la productividad, la rapidez, la calidad a la primera. Todo ese tipo de exigencias hacen que en la gente se produzcan en este minutos unos cambios que se notan, como una angustia, como un temor. Más de alguien piensa en tomar sus cosas y mandarse a cambiar lejos...” (S8EGTH)

“A mí me da risa cuando dicen esa cosa que hay que producir mejor. Si nosotros hacíamos una prenda mal hecha teníamos que descoserla nosotros mismos y volverla a hacer (...). Entonces, ¿qué hacíamos nosotros? que la primera vez quedara bien hecha para no perder tiempo y poder hacer más producción. Entonces, cuando hablan de la calidad total y todas esas cosas, a mí me da risa siendo que la mayoría de la gente trabaja ‘a trato’ y tú no vai a querer hacer una cuestión mal porque no te van a pagar.” (O1M)

“Yo soy rematadora en la fábrica, coso los cuellos y soy zurcidora, arreglo los hoyitos que vienen en las telas, pero mi contrato dice rematadora, pero tengo que hacer los dos porque sino, no sirvo para la empresa, o sea, ahí está la eficiencia y la competitividad. E es que tú tienes que hacerlo bien para que tu taller venda y compita con otro, esa es la competitividad (...).” (S1IPCM)

Como hemos reiterado, la flexibilización laboral se enmarca en uno de los pilares del conjunto de políticas y medidas que han transformado la actividad productiva. A la luz de la experiencia, para los trabajadores, las medidas de flexibilización han contemplado sólo la perspectiva empresarial:

“Aquí no hay flexibilidad, hay flexibilidad para los empresarios nomás, no hay una flexibilidad hacia los trabajadores (...)” (S1IPCM)

El discurso más estructurado sobre el tema de la flexibilización surgió de una de las sindicalistas entrevistadas, que no por casualidad pertenece a la máxima instancia de representación de los trabajadores en Chile, la CUT. Ella expresó, desde su perspectiva, la secuencia en que se introdujo la flexibilización en el sector, el contenido ideológico de ésta, el sentido que fue cobrado para los trabajadores y sus repercusiones en el ámbito laboral y social. De sus palabras se desprende también cómo los dirigentes fueron reflexionando sobre este tema y constatando sus consecuencias.

El primer cambio que introduce la flexibilización es en la organización del trabajo. La nueva forma de organización degrada la actividad productiva en sí y transforma la relación entre los trabajadores en relaciones individualistas, en las cuales se estimula la competencia por la producción:

“Para mi incluso al principio era difícil pronunciar el término de fle-xi-bi-li-za-ción. Yo realmente pensaba ¿qué es esto? ¿qué significa esto? Yo lo primero que aprendí es que la flexibilización en términos del trabajo (...) lo primero que nos impusieron fue trabajar ‘a trato’. Primero trabajábamos a día y hacíamos casi la prenda completa, sabíamos hacer hartas cosas. Y ahí me empecé a dar cuenta que la flexibilización no era otra cosa que competir entre nosotros y que el hecho de competir y de quedarse como muy... como yo, yo, yo, el ‘yoismo’ era por sobre todas las cosas. (...) a nadie le importaba que tu llegaras enferma, al contrario, era mejor porque así tendrías más trabajo. Entonces, era todo muy individualista.” (S10NSM)

La nueva estructuración del empleo implica pérdida de beneficios para los trabajadores por el cambio que introduce en las condiciones de los contratos. La polivalencia, en los hechos, amplía las funciones del trabajador pero hacia labores de menor cualificación:

“Empiezo a ver, (...), que los trabajadores empezamos a perder beneficios en términos de lo que era la flexibilización... Porque incluso con eso nos empezaron a imponer palabras que nosotros no entendíamos... la polivalencia... y que tampoco sabíamos lo que significaban. O sea, se iban inventando palabras, las iban introduciendo a los trabajadores y nosotras no sabíamos qué eran. Yo realmente nunca estuve en desacuerdo con la polivalencia. Siempre he pensado que los trabajadores debemos saber hacer más de una cosa en eso de poder afiatarnos [estabilizarnos] más en el trabajo. Pero nunca pensé que la polivalencia era también un arma de doble filo. O sea, yo en un principio creía que nosotros podíamos hacer de todo pero eso significó (...) [que] se trastocaron nuestros contratos individuales de trabajo. Porque primero éramos maquinistas, pero con la flexibilización y la polivalencia ya no éramos maquinistas, éramos ‘trabajadores’ y nos querían imponer incluso barrer, hacer aseo, o sea, hacer todo como ‘trabajador’, cosa que nosotras no aceptábamos.” (S10NSM)

La flexibilización es la forma en que se materializan en el ámbito laboral las transformaciones que afectan a la economía. El marco de estos cambios es el proceso de globalización. Los sindicalistas adquieren conciencia de que los cambios abarcan más allá del ámbito de su propia empresa:

“Empezamos a estudiar y empezamos a entender de que habían palabras que teníamos que enseñarle a los trabajadores (...). Y ahí fue cuando producto de todos los cambios que empieza a haber en Chile empiezan a hablar de la globalización, o sea, ya no era sólo flexibilización, polivalencia, globalización y el Fondo Monetario Internacional... Entonces lo primero que empezamos (...) como organización [fue] hacer lecciones para los trabajadores para decirles: ‘mira, esto significa esto’.” (S10NSM)

Con la implementación de la nueva organización del trabajo el capital busca reacondicionar su forma de explotación de la mano de obra a fin de controlar su nivel de producción, es decir, asegura la conversión de fuerza de trabajo en trabajo efectivo. Pero ello debe obtenerse de tal forma que no genere desequilibrios en el mercado laboral interno (como la elevación de salarios). En otras palabras, es una forma de control sobre todos los aspectos de este mercado:

“Y veíamos que la flexibilización no eran sólo cambios en nuestros horarios... Porque los empresarios empezaron a entender, sobre todo con las mujeres en el trabajo ‘a trato’, que cuando había trabajo les trabajábamos intensamente, entonces ellos veían cuánto íbamos a ganar. Entonces, ellos paraban la

producción para que no ganáramos más que eso. O sea, era mantenernos en el margen para que los trabajadores no pudiéramos debido a nuestro propio esfuerzo empezar a subir los salarios.” (S10NSM)

El control general, materializado en el *discurso de la crisis*, es un constructo ideológico utilizado para que los trabajadores acepten los cambios derivados de la flexibilización. En tanto las nuevas condiciones de mercado son estructurales y no coyunturales, la flexibilización no puede ser una medida transitoria, sino que, por el contrario, se asienta como una herramienta esencial del modelo económico neoliberal.

“Lo que ahí dijeron en términos de flexibilización... de que teníamos que ayudar al país, de que tenía crisis... Todo esto que nosotros no lo conocíamos empezó, todo este lenguaje que empezó a caminar...y que la gente no se daba cuenta de que se estaba metiendo un modelo... porque primero empezamos con la flexibilización pero en realidad lo que se estaba implementando era el modelo económico del país. Y la gente no se daba cuenta.” (S10NSM)

La flexibilización se enmarca en la nueva norma social de empleo, significa el paso a un nuevo estadio de desarrollo *más avanzado*. De ahí que la flexibilización sea asociada a *modernidad*:

“Los dirigentes que estábamos como más arriba en términos de conocimientos nos dimos cuenta que lo que había que empezar a hacer era politizar el movimiento sindical. No en términos de la política partidista sino de la política que estaba empleando el propio gobierno para cambiarnos todos los cánones que nosotros teníamos (...), y que nos cambiaban todo, absolutamente todo. (...) Y como eran tantos los problemas que habían (...), el hecho de ganar mal, (...) cuando necesitaban trabajo extraordinario (...) la gente se quedaba sábados y domingos, turnos de noche... pero eso para ellos era flexible y moderno. O sea, además empezaron a decirnos que flexibilización era modernidad. Y que los que no éramos flexibles éramos añejos (...).” (S10NSM)

En el nuevo escenario de la modernidad, no caben las *antiguas* formas de relaciones laborales, ni los logros de los trabajadores en términos de beneficios. Expresión de la modernidad sí son la calidad y la productividad:

“Lo que en realidad trataban de decir era que nosotros todas las reivindicaciones que por años habíamos conseguido y que habíamos conquistado con mucha lucha (...) no podían ser porque eran antiguas. Porque aquí era todo: la productividad y la calidad. Y en esto de la calidad se nos fue exigiendo cada vez más productividad, más calidad, más calidad...” (S10NSM)

A la consolidación del modelo neoliberal le sucede la transformación de la estructura productiva del sector. Se expande así la externalización y el trabajo a domicilio, lo que en los hechos deteriora aún más la calidad del empleo, las condiciones laborales y transforma la relación típicamente asalariada:

“Llega un proceso después del año '85 en adelante en el que el país empieza a consolidar su economía y empieza a haber más apertura en términos de que se empiezan a cambiar maquinarias (...) que estaba en la práctica obsoleta, pero empieza lo otro. Empieza el abuso de que todo lo que nosotros teníamos

ganado como indemnización por años de servicio, los empresarios como no podían venderle a nadie esa maquinaria (...), entonces les pagaban con maquinaria que ellos desechaban y se las ponían en su casa y sacaba producción hacia fuera, con la misma gente ya despedida pero no contratada por ningún lado. Esa fue la flexibilización para nosotros.” (S10NSM)

En definitiva, la flexibilidad supone la completa disponibilidad del capital sobre el uso de la fuerza de trabajo:

“(…) el tema de la flexibilidad en el empleo porque es una cuestión que en algún momento va a llegar todavía con mayor fuerza, (...), viene peor que eso todavía porque se pretende horarios más libres, darles la posibilidad a las empresas de tener a los trabajadores disponibles sólo cuando tengan una buena producción y cuando bajen las producciones olvidarse de los trabajadores.” (S4EGTH)

Las consecuencias más inmediatas de este proceso es la precarización del empleo, y si bien teóricamente no debiera ser sinónimo de trabajo flexible, en los hechos, lo es. Y es justamente este tipo de trabajo, el flexible, la nueva forma del trabajo en los *tiempos modernos*:

“Y si tu hoy ves en las calles los vendedores, cuántas mujeres y hombres de los que ves ahí son textiles, y que hoy están vendiendo dulces o cualquier cosa por ahí. Esa es la modernidad que nosotros tenemos. Y para eso hemos luchado tanto; para que nuestras compañeras estén subidas en las micros [autobuses]. Yo he visto en la locomoción a ex compañeras de mi sindicato que andan vendiendo dulces. Y ellas con mucha vergüenza cuando me han visto, yo con mucha pena, con mucho dolor, mucho dolor de ver a lo que hemos llegado. A lo que hemos llegado en términos de la modernidad y la flexibilización. ¿Para eso era el trabajo flexible? ” (S10NSM)

Pero en tanto el modelo neoliberal no sólo supone un tipo de acción económica, sino también un modelo de sociedad, se transforman por tanto conceptos que inducen a la asimilación de nuevos valores sociales y culturales, de los que se desprendan nuevos tipos de conductas sociales. Un ejemplo de ello es el fomento a la actividad microempresarial. El trabajador pasa a ser un “casi” empresario, subyaciendo a esta noción la idea de movilidad social. Esta actividad es asociada a independencia, libertad, riqueza. Ello se contrapone con las categorías de trabajador asalariado, dependiente, pobre:

“Pero también entretanto el gobierno hace planes en términos de decir que aquellos trabajadores que tenían una maquina eran pequeños y medianos empresarios. Entonces empieza todo un bombardeo que tiene que ver con la sociedad misma de ver que si claro, yo tengo una máquina era ‘empresaria’, ya no era ‘obrero’. Y tratan de cambiarnos todo lo que nosotros pensábamos que debiera ser, (...). Y ahí empieza la trastocación yo diría de valores y de vida. ” (S10NSM)

Pero las consecuencias de la flexibilización traspasan al ámbito netamente laboral, las transformaciones que de ésta se derivan afectan a la sociedad como sistema y, particularmente, a uno de sus componentes fundamentales: la familia:

“Producto de que nos cambian los horarios también, ya la colación [la comida] no era parte nuestra, porque lo fuimos perdiendo con el Código del Trabajo, la pagábamos nosotros y ya no se consideraba

como tiempo trabajado. Entonces, empezábamos a salir media hora después porque teníamos media hora para comer, a los que les daban una hora, salían una hora después.” (S10NSM)

Las transformaciones que se producen en el ámbito laboral necesariamente terminan impactando en el ámbito privado de los trabajadores:

"Entonces la gente empieza a llegar más tarde, a atender menos a su familia. Y la verdad es que una de las cosas que nosotros nos damos cuenta, al menos en la empresa textil, es que en su gran mayoría eran mujeres separadas, madres solteras o gente de mucha edad. Eran como los tres estamentos de mujeres que trabajaban en esto y, por lo tanto, no les importaba quedarse hasta la hora que fuera con tal de ganar más. Y ahí se empiezan a trastocar más los valores de familia.” (S10NSM)

La familia y la sociedad en su conjunto se ve, por tanto, conminada a transformar sus estructuras, a reconstruir sus pautas de relación bajo nuevos valores: los del mercado. Y si lo que las personas hacen, en términos de actividad productiva, es lo que las personas son, basta para desvelar que la flexibilidad laboral ha impactado en la precarización del conjunto del entramado social. "*¿Para eso era el trabajo flexible?* " (S10NSM)

* * *

En este séptimo capítulo hemos analizado las interpretaciones que empresarios y trabajadores tienen respecto a las transformaciones laborales y sociales que ha sufrido el sector textil en las últimas tres décadas. Frente a esta “gran transformación” las lecturas son encontradas y contrapuestas, tanto como lo es la posición que cada quién ocupa en las relaciones sociales de producción. Estas divergencias se aprecian desde el significado dado a los años previos al golpe de Estado de 1973, el golpe mismo, la implantación del modelo neoliberal y sus consecuencias. En lo único en lo que hay coincidencia es en considerar la intervención militar como un hito de ruptura, ruptura que para unos implica el tránsito de un sueño a una pesadilla, en tanto que para otros significa la situación inversa.

La distancia en la interpretación de los hechos se evidencia también en la percepción respecto a la cultura laboral vigente. El modelo neoliberal circunscribió las relaciones laborales al ámbito de la empresa y a la voluntad de las partes. El modelo de relaciones laborales que se ha impulsado desde el retorno a los gobiernos civiles ha puesto énfasis en el desarrollo del diálogo y de la concertación de intereses entre las partes. Efectivamente, para los empresarios, siguiendo un discurso unitarista, la cultura del diálogo ha triunfado y hoy se apreciaría una disposición a la resolución no conflictiva de los problemas en el interior de las unidades productivas. Es más, los conflictos habrían desaparecido y con ello la lucha de clases. Para los trabajadores, desde un discurso pluralista, el conflicto es negado y ocultado, sus intereses postergados y sometidos. La lucha entre las clases continuaría sólo que de manera soterrada y limitada a evitar el retroceso de sus actuales condiciones, producto del menoscabo que se ha hecho de la actividad sindical y de las restricciones que sufre.

La heterogeneidad del sector se hace patente en las condiciones de trabajo de las diversas empresas así como en los tipos de gestión empresarial presente. Respecto a este último elemento se

distinguen entre las empresas de gestión tradicional caracterizadas por tipos de control de la fuerza de trabajo simple y directo. En tanto que en las empresas más grandes y modernas las formas de control han derivado hacia formas institucionalizadas. Otro factor que actúa como un mecanismo de control indirecto es la situación económica general que atraviesa el sector. Para los trabajadores, los empresarios se han sostenido en el *discurso de la crisis* económica para ejercer una presión complementaria a la forma de organización del trabajo y al control interno, sobre la disciplina laboral. Para los empresarios la crisis es real y objetiva, obliga a la introducción de cambios en las empresas, por lo que éstos son justificados como cuestiones ajenas a su responsabilidad.

Otro cambio de gran relevancia se presenta en el ámbito de los valores sociales concernientes a la participación asociativa de los trabajadores, trayendo como consecuencia un cambio en las tradicionales pautas de comportamiento. Tras décadas de participación política y social como mecanismos de integración social, el consumo se yergue como el nuevo mecanismo que permite a los sujetos sentirse parte de un colectivo. Ha sido el tránsito de una sociedad de productores a una de consumidores. El paso de la preponderancia de la ética del trabajo a la de la estética del consumo. Este hecho obedecería, desde la perspectiva de los trabajadores, a una estrategia diseñada por el modelo económico e implementada a través de distintos mecanismos (T.V., discurso oficial, facilidades de crédito) para controlar al factor trabajo. El consumismo ha traído como consecuencia un gran endeudamiento de los trabajadores, situación que presiona para que sean aceptadas todas las condiciones de trabajo, por precarias y abusivas que sean.

El impacto de la flexibilidad laboral sobrepasa al ámbito del trabajo. Del contenido de las entrevistas analizadas se evidencia que el conjunto del entramado social se ha visto afectado. Las ciudades que han crecido en torno a la actividad textil se enfrentan a la expansión de problemáticas sociales tales como la drogadicción y el alcoholismo, cuestión atribuida a la falta de expectativas laborales, especialmente para los jóvenes. También se ha visto afectada la estructura familiar tradicional aumentando los núcleos monoparentales y las parejas separadas. Ello ha implicado que, particularmente, las mujeres vean redobladas las responsabilidades que deben asumir. Asimismo, se ha resignificado la propia actividad productiva distinguiéndose entre las condiciones de trabajo y el empleo en sí.

Por último, las interpretaciones disímiles las encontramos, consecuentemente, frente a los conceptos más reiterados de la producción flexible. Así la competitividad, la calidad, la polivalencia, la productividad y la propia flexibilidad son vistas por los empresarios como elementos positivos, signos de modernización de las empresas y, por ende, favorables al conjunto de los sus integrantes: empresarios y trabajadores. Para éstos últimos, esos mismos conceptos y la forma en que se han materializado han sido beneficiosos sólo para los intereses empresariales. El trabajo flexible sería sinónimo de sobreexplotación, abuso de las facultades empresariales y precarización laboral y social.

Estas ideas finales son parte del conjunto de conclusiones que presentamos en el último capítulo de nuestra investigación.

CAPITULO 8

Conclusiones

El presente capítulo contiene las conclusiones de la investigación realizada. Estas han sido ordenadas en función de las diversas temáticas abordadas en el estudio: el proceso de regulación y desregulación del mercado laboral, el impacto económico de la flexibilización laboral y, finalmente, su el impacto social.

*“¡¡Carajos!! Suspiró (Simón Bolívar)
¡¿Cómo voy a salir de este laberinto?!”
Gabriel García Márquez,*

En la presente investigación nos hemos ocupado de la *re-construcción* del proceso de regulación y desregulación del mercado laboral en Chile, para luego particularizar en el análisis del impacto que en el ámbito económico y social ha tenido el proceso de flexibilización laboral en el sector textil.

A través de este estudio hemos dado cuenta de la relación entre la organización económica y la social: dos ámbitos fundamentales en la configuración de la sociedad. Entendemos que éstos se encuentran insertos en determinados contextos institucionales y culturales, y que corresponden no a una evolución espontánea ni natural sino a una construcción social. Su evolución ha dependido del resultado de la confrontación de intereses y proyectos ideológicos entre los distintos actores sociales, determinando así la conformación de la sociedad en los diversos períodos históricos.

De este proceso han surgido distintos mecanismos de control sobre la vida social y económica. Las distintas formas que ha adquirido la organización del trabajo y de la producción dan cuenta de ello. Estas son consecuencia de una determinada forma de acción económica cuya orientación, explícita o implícita, continuamente ha reorientado el devenir laboral. Las políticas económicas en que se ha sustentado esta acción, no son instrumentos técnicos que han dado una determinada forma a los canales de reproducción material de las sociedades sino que responden a determinadas estrategias técnico-ideológicas de las que los grupos dominantes se han dotado con el fin de alcanzar sus intereses. Su materialización a nivel micro se expresa en la opción por determinadas estrategias empresariales.

De la regulación a la desregulación

La introducción del modelo neoliberal en Chile, a partir de 1973, implicó un cambio trascendental en el ámbito económico y social: la transformación de la relación salarial, impactando por consiguiente, en la configuración del mercado laboral. Este cambio deriva de la mutación de una serie de elementos estrechamente interrelacionados entre los cuales los más destacados son: el modelo de desarrollo económico, la fuerza del sindicalismo obrero, el rol del Estado en las relaciones laborales, el papel del asalariado y del empresariado, el sistema de protección y cobertura social y laboral, y la estructura y función del mercado laboral.

Desde las primeras décadas del siglo XX el modelo de crecimiento económico se sostuvo en el sector industrial, la minería y los servicios del Estado. En consecuencia, el empleo se expandió en estos sectores en detrimento del agrícola. A partir de ello, el asalariado, particularmente el industrial, adquiere un papel central como figura del desarrollo nacional. Este era el sujeto portador del proyecto de transformación social.

En torno a la expansión de los sectores industriales el sindicalismo crece y se expande, consolidándose una tradición de negociación y una cultura organizativa, logrando ser uno de los movimientos sociales de mayor relevancia. Su evolución está vinculada a la progresiva democratización del sistema político nacional. Así, en forma paralela a este último fenómeno, se produce el aumento cuantitativo del movimiento obrero organizado, así como en su crecimiento cualitativo en términos del acrecentamiento de su importancia política y social. Las demandas de estos sectores se encuentran en el centro de las reivindicaciones políticas, alcanzando creciente incidencia en la vida política nacional. Ello se tradujo en la obtención de altas cuotas de injerencia en el curso del desarrollo nacional.

Dada la importancia del trabajo asalariado, los partidos de izquierdas se dirigen hacia este sector, basando su sustento en los trabajadores. Estos partidos canalizan sus reivindicaciones hacia el Estado, reconociendo con ello la relevancia de la condición salarial.

El marco de desarrollo histórico, social y económico, es decir, el modelo de industrialización implantado, auspicia una estrecha relación entre el movimiento obrero y el Estado, incentivada por el rol que éste ocupa como agente promotor del desarrollo. El Estado pasa a desempeñar un papel de primer orden en materia de regulación laboral y en el desarrollo de un sistema de relaciones laborales tripartito. Se transforma en interprete de sus intereses generalizándolos, avalando con ello su capacidad de incidir en el establecimiento de las políticas nacionales.

Esta asimilación de los intereses obreros se explica también por el modelo de desarrollo imperante basado en la sustitución de importaciones. Para éste era prioritaria la expansión del mercado interno, por ende, las reivindicaciones salariales que permitieran mejorar el nivel de vida y, por tanto, de consumo, eran plenamente funcionales al modelo mismo. De ahí que el conflicto social fuera asumido como componente del desarrollo.

Durante los Estados desarrollistas hubo un creciente avance en los sistemas públicos de asistencia social. Su rasgo distintivo es su universalización y su carácter colectivo.

La participación en el mercado laboral era la vía que permitiría superar la condición de subdesarrollo, aseguraba también la estabilidad social y, en términos personales, abría las puertas para al ascenso social.

La introducción del modelo neoliberal conllevó a la ruptura la relación salarial que se construyó en torno a estos elementos. A partir del cambio de modelo el crecimiento pasa a sostenerse en actividades primario-exportadoras, financieras, servicios, comercial, transporte y comunicaciones. (actividades en las que el sindicalismo es tradicionalmente más débil.) La industria deja de ser el pilar del desarrollo, perdiendo peso cuantitativo y cualitativo. Se produce un cambio consecuente en la estructura del empleo, aumentando la heterogeneidad del factor trabajo. Los obreros reducen su importancia aumentando los empleados. Disminuye el tamaño medio de las empresas por el

fraccionamiento de las grandes y la proliferación de medinas y pequeñas empresas, concentrándose una gran parte de la fuerza de trabajo en éstas últimas.

La expansión de la demanda interna pierde importancia frente a la apertura de los mercados externos por lo que la satisfacción de las reivindicaciones ya no es, ni mucho menos central. Es más son vistas como un freno para la necesaria competitividad de las empresas.

Se produce una degradación del trabajo en términos valóricos. La figura del empresariado sustituye en relevancia a la del asalariado y a los valores que le eran asociados, éste se constituye en el “nuevo sujeto de la historia” (Moulian,1997:40). El progreso social es centrada en la iniciativa empresarial y en emprendimiento personal. Estos elementos serán el sostén de la difundida compulsión al éxito personal. Ello da cuenta de la sobreestimación de la capacidad individual sobre la del colectivo. Por ende, los intereses individuales son antepuestos a los colectivos, de ahí que desde el neoliberalismo la acción sindical sea evaluada como disfuncional al sistema. Asimismo, la transformación social ya no radica en el plano político-social, en las estructuras macro sociales, sino en los mecanismos económicos.(Rojas y Aravena,1999)El conflicto social, por tanto, impide el desarrollo económico.

Dada la vinculación entre sindicalismo y sistema político, la destrucción de éste, tras el golpe militar, impacta en forma radical en el primero y en sus posibilidades reales de participar en el desarrollo del país y en la defensa de sus intereses.

La intervención estatal de estar guiada por el principio de la promoción activa del desarrollo y la mediación en la relación capital-trabajo, pasa a estar sustentada en el principio de la regulación tutelar del Estado.

Se da paso también a esquemas focalizados de asistencia social y a fondos privados de seguridad social. Este aspecto es central en la mutación de la condición de la relación salarial, en tanto la protección universal se convierte en un bien mercantil adquirible por los que lo pueden pagar.

La reformulación de la que el mercado laboral es objeto se inspira en su desregulación “directa” e “indirecta” (Rodgers y Rodgeres,1992). Es decir, la *re-regulación* de la que es objeto ha transformado el cuerpo normativo que regulaba las relaciones laborales pero también los modelos sociales y culturales en los que se desenvolvían estas relaciones. Ambos aspectos son indisolubles y dan cuenta de las dos caras de un mismo proceso: la mutación de la propia relación salarial. De ahí que la desregulación no sea inocua.

La flexibilización de la normativa legal que rigió la relación capital-trabajo desde las primeras décadas del siglo XX ha sido la principal fuente que ha posibilitado los cambios en la esfera productiva. Ha sido también plenamente funcional al modelo neoliberal. En este sentido, coincidimos con Feres (1992) cuando resalta que el fenómeno de la desregulación en Chile responde más a las

necesidades de originar un cambio en el modo de acumulación capitalista que una respuesta a los cambios tecnológicos.

El perfil actual del mercado laboral da cuenta de su carácter fragmentado y excluyente. Sus características en cuanto a composición y funcionamiento lo constituyen en un mecanismo de reproducción de la pobreza y de segregación social. Por ende, en potencial factor de inestabilidad social.

El mercado laboral liberalizado se compone así de agentes -ficticiamente- *libres*. Esta es una de las particularidades de la nueva relación salarial surgida en el marco de la economía neoliberal. A ello se suma la individualización de la relación, la ausencia de la acción mediadora del Estado, es decir, la desprotección del factor trabajo, el vínculo asociativo de los asalariados es desplazado por vínculos individualistas, la ausencia de compromiso de los trabajadores con su trabajo producto de la inestabilidad en el mismo, debilitamiento de la capacidad reivindicativa, la negación de la confrontación de intereses y, por tanto, la ausencia de instancias efectivas de resolución de conflictos colectivos. De esta forma los conflictos derivados de las nuevas condiciones laborales no son resueltos, sino que son absorbidos por los individuos como un coste personal y familiar.

La transformación del sector textil

El sector textil permite verificar la genealogía del proceso de regulación y desregulación del mercado laboral y la mutación de la relación laboral. Nuestra investigación constata que durante la primera etapa, la de la regulación, el sector se caracterizó por el progresivo crecimiento tanto en número de industrias como en cantidad de fuerza de trabajo empleada, destacando el alto componente femenino, empleando a la mayor cantidad de trabajadoras manufactureras del país, el uso intensivo de la mano de obra, un lento nivel de renovación tecnológica, la integración vertical de las unidades productivas y la presencia de industrias tradicionales con carácter de oligopolios concentrados. En esta etapa de crecimiento y consolidación del sector fue determinante la acción del Estado desarrollista, materializadas en diversas políticas de fomento.

La participación de los trabajadores se caracterizó por la temprana conformación de organizaciones reivindicativas, la activa y masiva participación de los trabajadores en éstas y la obtención de importantes beneficios laborales y sociales expresados en el Tarifado Unico Textil y las Comisiones Tripartitas. Ambas instancias constituyen la máxima expresión, simbólica y material, de la regulación en el sector. Le otorgan también un rasgo distintivo en relación con otras actividades económicas, constituyendo un referente respecto a las posibilidades del factor trabajo de poner límite a la arbitrariedad del capital.

Tras la consecución de estos elementos se articuló el movimiento sindical desde sus orígenes. De ahí el profundo calado de su desmoronamiento. Tras este no surge sólo un nuevo tipo de mercado laboral sino también un nuevo arquetipo de relaciones laborales.

El modelo económico implantado afectó hondamente al sector textil. La principal causa de este impacto es el término de las políticas proteccionistas hacia el mismo. La internalización de la economía a la que siguió la apertura de los mercados, se tradujo en que las industrias textiles entraran en un espiral de crisis cíclicas que han terminado por constituirse en un rasgo estructural del sector.

El nuevo patrón productivo obligó a la reconducción de las estrategias empresariales. Estas se sostuvieron en un modelo de "reestructuración competitiva" la cual se basó en la mejora de la eficiencia productiva. Para ello se intentó implantar una nueva racionalización de las funciones empresariales centradas en la reducción de la fuerza de trabajo ocupada, la especialización productiva, la eliminación de secciones, la modernización tecnológica, la reorganización del proceso de trabajo y la externalización de funciones productivas y no productivas.

En una primera etapa (década de los setenta hasta mediados de la de los ochenta), las políticas implementadas se tradujeron en la expulsión masiva de mano de obra del sector y la reducción de la cantidad y tamaño de los establecimientos. En este sentido, la principal herramienta utilizada fue la flexibilización cuantitativa. Ello condujo a que, en una segunda etapa (desde mediados de los ochenta hasta la actualidad), se produjera una reestructuración de las empresas del sector en términos de concentración de capitales (en las grandes empresas) como de diversificación sus funciones productivas. El resultado del proceso ha sido la reestructuración de la cadena productiva del sector cuya característica central es su fraccionamiento. Así, la externalización es el fenómeno que mejor ejemplifica la flexibilización laboral aplicada en el sector textil pues en ella se sintetizan los tres tipos de flexibilización: la cuantitativa, la cualitativa y la de costes laborales.

La reestructuración de la cadena productiva ha producido una segmentación estratégica; internamente ha cambiado la posición de las empresas en su interior, y externamente se recurre a la fuerza de trabajo que otorga más rentabilidad y que sea más idónea para los requerimientos productivos. El nuevo modelo está representado por un continuo de empresas subcontratistas cuya relación es de subcontratistas de especialidad dependientes (Velásquez, 1993), existiendo una relación de subordinación de las más pequeñas a las más grandes, las cuales tienen la capacidad de imponer las condiciones en que se efectúa el intercambio así como la producción.

Una característica central de las nuevas empresas (subcontratistas y subcontratadas) es su heterogeneidad; estas se pueden distinguir por; el tipo de actividad al que se dedican (comercial, productiva o ambas), la composición de fuerza de trabajo (interna, externa, ambas), la localización de la unidad productiva y el taller (junto separado), el destino de la producción (empresa matriz, mercado nacional, o internacional), relación con la empresa matriz (directa o a través de intermediario) y la cantidad de razones sociales en las que se divida la empresa. El fenómeno de la subcontratación no es una característica nueva del sector textil pero sí lo es como elemento estructurante de la cadena productiva.

Esta reestructuración se ha traducido ha derivado una re-segmentación del mercado laboral. Encontramos en éste cuatro segmentos: el primero; constituido por los trabajadores de las medianas y grandes empresas, el segundo; conformado por los de las pequeñas empresas y talleres, el tercero está integrado por los de las microempresas y, el cuarto por los trabajadores a domicilio. Las condiciones laborales de un eslabón son inferiores. Entendemos que la segmentación del mercado laboral es un hecho consustancial al desarrollo del capitalismo. Lo que destacamos es que en la actual coyuntura histórica y económica se asienta como un elemento de reestructuración social.

En el proceso de fraccionamiento han sido determinantes los cambios en la legislación que regulaban los tipos de producción. En este sentido, ha sido fundamental la derogación de tres leyes: la de compra-venta que desincentivaba la subcontratación dado el gravamen que fijaba a ésta, la que normaba la subcontratación autorizándola sólo para determinados tipos de producción y la que regulaba el trabajo a domicilio reconociendo el carácter de asalariados a estos trabajadores. Ello permite concluir que los cambios en la institucionalidad laboral han sido funcionales a las necesidades y exigencias del nuevo modelo productivo.

Las transformaciones en el ámbito productivo también han incurrido en cambios en el mercado interno de trabajo. Sus nuevas características las hemos analizado bajo los planteamientos del modelo de empresa flexible de Atkinson, Gregory y Meager. Con relación a ellos observamos una realidad distinta a sus proposiciones. Si bien, en el mercado laboral interno de las empresas del sector es posible distinguir segmentos diferenciados de trabajadores, los que componen un núcleo estable y otros de carácter periférico, las características atribuidas a éstos son diferentes.

En el caso de las empresas de confección existe una enorme cantidad de posibilidades de combinación en el número de trabajadores internos y externos (véase capítulo 6), cuestión que depende en gran medida del tamaño de la empresa. Incluso puede suceder que los trabajadores externos sean la mayoría de la fuerza de trabajo empleada y que en la empresa matriz sólo se emplee a "revisadores" de lo producido por otros. Asimismo, la variabilidad en la producción, característica estructural del subsector, implica que los trabajadores contratados en época de producción alta sean imprescindibles para la producción y no "marginales". Respecto a las condiciones laborales tampoco revisten una diferencia sustantiva, dado que en la plantilla estable los contratos más característicos suelen ser por tiempo definido y pagados "a trato" (por prenda producida). Ello significa que ambos grupos de trabajadores se ven sometidos a lo que Coller (1997) denomina la "disciplina de la contratación", es decir, el tipo de contrato laboral actúa como un mecanismo de sometimiento de la mano de obra. En este sentido corroboramos lo planteado por Artiles (1999) en cuanto a que dentro de los objetivos de las políticas de externalización no sólo se encuentra la reducción de los costos laborales, sino que también es un mecanismo de control sobre la disciplina laboral.

En las industrias textiles, la subcontratación de actividades se centra en la externalización de funciones no productivas de la empresa (vigilancia, carga y descarga, aseo, etc.). Por lo que la importancia de la fuerza de trabajo periférica es menor pero no por ello menos importante para la empresa. Pero las condiciones de trabajo del personal subcontrato son inferiores a la de los

trabajadores de planta dado que dependen de una empresa subcontratista. En éstas las condiciones contractuales suelen ser precarias en relación con las presentes en las grandes y medianas empresas .

En cada subsector se utilizan las medidas de flexibilización para regular las dotaciones de fuerza de trabajo que son más eficientes a su estructura productiva. De ello da cuenta el sistema de contrataciones. Cabe acotar que la flexibilidad que la ley otorga a los empresarios para despedir y contratar fue, en gran parte un instrumento compensatorio para los empresarios ante el nuevo marco económico, sobre todo para los del textil que fueron uno de los más perjudicados, en primera instancia, por el nuevo modelo económico.

El tipo de contratos predominantes en el subsector textil son indefinidos, puesto que dadas las facilidades que la legislación laboral otorga para el despido *no es necesario*, como en otros casos, utilizar los contratos a plazo fijo para tener mayor disponibilidad sobre el uso de la fuerza de trabajo. En el subsector confecciones el tipo de contrato más extendido, particularmente en las empresas pequeñas y en los talleres, es a tiempo definido.

La diferencia en el tipo de contrato entre uno y otro subsector es atribuible a las características del sistema de producción de cada uno. Así, en el caso de la confección el nivel de cualificación es superior al requerido en la confección, por lo que se hace necesario un mayor nivel de estabilidad de la mano de obra. En tanto, en la confección dada la menor cualificación requerida por el proceso productivo, no se ve perjudicado mayormente por una alta rotación laboral. En síntesis, no se presenta una proliferación de contrataciones atípicas, propiamente tales, dado que los tipos de contratos contemplados ya otorgan a los empleadores la flexibilidad suficiente.

Lo que si se ha hecho evidente es una desconfiguración en la relación contractual misma. Cuestión que se expresa, por ejemplo, en la extensión del trabajo a domicilio. En este caso no cabe hablar de la existencia de un contrato atípico puesto que es desconocida la propia relación contractual, y con ello la condición asalariada de esta fuerza de trabajo.

En definitiva, si bien ha habido cambios en las prácticas de empleo durante las últimas tres décadas en el sector textil, su dirección no es tanto hacia la generación de empleo atípicos o "no convencionales" sino hacia la degradación de todas las formas de empleo presentes en esta actividad económica. Tomamos las categorías propuestas por Ameglio (en Guerra, 1994b) para sostener que la nueva norma de empleo combina tanto el "empleo precario asalariado" como el "empleo precario atípico".

Los cambios que se han producido en cuanto a la organización del trabajo también muestran una realidad distinta en relación con los modelos planteados por autores de la especialización flexible, dentro de quienes destacan Piore y Sabel. Hemos realizado este análisis comparativo en tanto en cuanto las premisas sostenidas por estos autores respecto a la ruptura económica y la generalización de un nuevo patrón productivo durante la década de los noventa y su predominancia, han contribuido notablemente a la extensión de la *certeza* de la flexibilidad como el nuevo paradigma productivo.

En las industrias textiles se han producido pocos cambios que den cuenta de un nuevo tipo de organización del trabajo. Sólo un reducido número de empresas, las más grandes, han iniciado procesos de renovación tecnológica importantes que las han llevado a la automatización de sus procesos productivos. Esta conclusión es ratificada por el estudio de Reinecke (1997) sobre una muestra de empresas textiles en las que se observó la escasa incorporación de elementos demostraran cambios importantes en este sentido. En unas pocas empresas se habían introducido "grupos de trabajo", pero sus características no corresponden con el ideal planteado por la teoría de la especialización flexible, es decir, continuaban presentando atributos típicamente tayloristas. En cuanto a la organización de producción, fuera de la señalada externalización de actividades no productivas, observamos la tendencia hacia la organización "justo a tiempo", o sea, la supresión de la producción por stocks. Ello le permite a las empresas la reducción de costes por concepto de almacenamiento y pérdida de vigencia de los productos. Para los trabajadores redonda en una mayor presión en el trabajo.

Otro cambio que dice relación con la organización de la producción de las grandes empresas textiles es la introducción del 4º turno de trabajo a fin de que la producción se realice en forma continua. Pero éste, como hemos comprobado en nuestro estudio, no necesariamente es un cambio permanente en las empresas. Más bien depende de la rentabilidad que para las mismas suponga. Es así como en empresas que ha sido introducido el 4º turno luego ha sido suprimido debido a que las conquistas sindicales disminuyeron las utilidades que generaba. En este sentido, las estrategias empresariales respecto a la organización de la producción se orientan más por su capacidad de generar beneficios que como respuesta a una política coherente y sistemática de crecimiento industrial.

La introducción de nueva tecnología, de acuerdo a la experiencia investigada, tampoco ha supuesto un aumento significativo en la cualificación de los trabajadores. Más bien ésta se ha traducido en el desplazamiento de mano de obra, contribuyendo así más con la flexibilización cuantitativa que con la cualitativa.. En este sentido, la opción por bienes de capital en vez de bienes intensivos en uso de fuerza de trabajo responde más a una estrategia empresarial tendiente a su control que a dar un salto cualitativo en la producción. Entendemos que ello obedece a que en el análisis de este aspecto no es posible desligar las relaciones técnicas de producción de las relaciones sociales de producción, como sí se hace desde la teoría de la especialización flexible. En este sentido, se le adjudican a sistemas concretos tecnológicos o de producción una condición totalizadora que no expresa las diversas realidades dentro del actual desarrollo del capitalismo. Este pensamiento tecnologistista descuida el hecho de que el cambio técnico está en estrecha dependencia de las relaciones sociales que sostienen al sistema.

Creemos primordial lo señalado por Castells en cuanto a que si bien la tecnología incide en la naturaleza del trabajo y en la organización de la producción, existen otros elementos de primer orden que impactan en la conformación de esta organización, como son las decisiones de la dirección, los sistemas de relaciones industriales, los entornos culturales e institucionales y las políticas del gobierno, así "el efecto de la tecnología sólo puede comprenderse en una interacción compleja dentro

del sistema social que abarca todos estos elementos” (1999:269). En definitiva, la tecnología, sus usos y transformaciones dependen de los poderes políticos, económicas y sociales predominantes.

En las industrias de la confección si se presentan variaciones fundamentales en la organización de la producción. Uno de los cambios fundamentales se materializa en la actual predominancia del trabajo "a la rueda" en vez del de "por prenda completa". Sus consecuencias son la intensificación del trabajo, el aumento de la competitividad entre los trabajadores y, por ende, la elevación de su productividad. Este fenómeno también se interrelaciona con el sistema de remuneraciones presentes en el subsector el cual es "a trato", es decir, está compuesto por una parte fija (generalmente el sueldo mínimo) y otra, la mayor, variable según productividad individual. Este tipo de salario induce a la autoexigencia en la producción y elimina la porosidad laboral.

En ambos subsectores se observa un incremento en el uso de la polivalencia. Ella no se aprecia asociada a un enriquecimiento de las cualificaciones sino a una sobrecarga de tareas así como a una degradación de las categorías profesionales. En este sentido, las prerrogativas empresariales sobre la movilidad funcional se han ampliado pero no en función de terminar con el trabajo rutinario y monótono, propio del taylorismo, sino hacia la intensificación en el uso de la fuerza de trabajo a través de la reducción o control de las pausas y el aumento del ritmo de trabajo.

En cuanto a la capacitación tampoco se ha producido un salto cualitativo de envergadura ni en su integración como una herramienta para mejorar la producción ni en su concepción. Las empresas utilizan en forma limitada, cuando no nula, las subvenciones estatales para capacitación. La mejor capacitación, desde el punto de vista empresarial, sigue siendo concebida como la que se realiza en el puesto de trabajo. Los trabajadores más antiguos son los responsables de formar a los nuevos. Ello supone ahorro de costes para la empresa, aumenta la responsabilidad y la carga de trabajo de los trabajadores más antiguos. En el caso de las empresas que han incorporado maquinaria nueva, se evidencia que el conocimiento sobre su uso es transferido parcialmente a los trabajadores. En este sentido, la empresa se reserva para sí parte de este conocimiento como una forma de retener el dominio sobre el proceso productivo. Pero también la limitación de los trabajadores para la adquisición de habilidades de mayor amplitud puede ser interpretada como una forma de coartar las facilidades para que un trabajador se incorpore a un nuevo empleo. (Elger, 1994) Continúa presente por tanto la máxima taylorista de no "distraer" a los obreros en funciones que los aparten de sus *verdaderas* tareas.

La participación de los trabajadores sigue estando restringida al ámbito de la producción; tampoco se evidencia una mutación de esta materia. En las empresas en que se le presta importancia a éste aspecto, la participación es utilizada para optimizar el proceso productivo. En este sentido, al igual que en la época de la introducción de la O.T.C. la empresa recurre a los saberes obreros para buscar "el mejor método" de producción.

El análisis de las condiciones de trabajo muestra su serio y sistemático deterioro en las últimas décadas. La fragmentación del mercado laboral del sector ha tenido un correlato estrecho en este

ámbito. Las condiciones que se presentan en cada empresa tienen directa relación con el tipo de gestión empresarial que exista y con la presencia o ausencia de sindicatos. En las medianas y grandes empresas las condiciones de trabajo en cuanto a infraestructura suelen ser correctas. Pese a la paulatina pérdida de beneficios en estas empresas, aún se conservan varios tales como asignación por escolaridad de hijos, bonos de transporte o de alimentación. Situación muy distinta se observa en las industrias de la confección. Particularmente en las pequeñas fábricas y talleres las condiciones en que se realiza la producción pueden ser adjetivadas como *decimonónicas*: extensos horarios de trabajo, deficiente calidad de la infraestructura, presión en el trabajo, vigilancia sistemática, carencia total de beneficios, agresiones verbales y físicas, entre otros.

Como hemos analizado, un elemento fundamental para la reproducción del capital es la transformación de la fuerza de trabajo en trabajo efectivo. Para ello las estrategias empresariales han creado distintas formas de control sobre el proceso productivo, frente a las cuales los obreros han procurado generar mecanismos de resistencia, que finalmente han motivado la renovación de las estrategias empresariales (véase capítulo 1). En el análisis empírico de este fenómeno hemos seguido la categorización propuesta por Edwards (1983a), entendiendo si que estas formas de control no se suceden linealmente en el tiempo sino que coexisten dada la convivencia de distintos estadios de desarrollo según actividades productivas, y en el interior de éstas, que existe en sistema el capitalista en general, y en la actual realidad del sector textil, en particular.

En las pequeñas empresas el control interno es simple y se materializa en relaciones directas y paternalistas entre los trabajadores (que suelen no tener representación sindical) y el dueño de la empresa y/o su representante (el jefe de taller). La empresa es concebida como una unidad familiar en la que existen lazos de mutua dependencia y reciprocidad. Sin embargo, ello no obsta para que el control interno pueda alcanzar niveles de despotismo, sobreexplotación de la mano de obra e incluso violencia física.

En las empresas grandes y medianas el control interno se desarrolla a través de formas estructurales, en este sentido especial relevancia tiene el control que se realiza a través del sistema jerárquico (control burocrático) donde la entidad que pasa a ostentar el control son las gerencias de administración. Estas son las nuevas responsables de mantener las relaciones con los sindicatos. Ello da cuenta de un cambio en la forma de ejercer el control pero no en su contenido. Desde el discurso se recogen planteamientos de la Escuela de las Relaciones Humanas, el rostro *humano* del taylorismo, tales como la participación de los trabajadores y la cooperación de toda la comunidad empresarial en tanto existe comunión de intereses. Sin embargo, este discurso no se condice con la práctica empresarial.

Pero existe también otra forma de ejercer el dominio sobre la fuerza de trabajo, este es el control general o indirecto. En el caso que hemos estudiado se sintetiza en lo que hemos denominado el "discurso de la crisis". Este construye su argumentación en las malas condiciones económicas generales y la preponderancia de mercados altamente inestables. De ello se deduce que la responsabilidad por las transformaciones que se emprenden en el ámbito productivo es puesta en un

agente externo a la propia empresa: el mercado. Y dado que la crisis es presentada como general y permanente el cambio del funcionamiento del mercado, los cambios son también *inevitables*. Subyace a este discurso la amenaza constante del despido y el consiguiente desempleo. Constatamos así que la situación general del mercado laboral es utilizada como otro poderoso mecanismo de disciplinamiento de la mano de obra.

Todos estos elementos nos permiten concluir que las transformaciones no han incurrido en una forma esencialmente nueva de organización del trabajo. En la organización de la producción si se observan cambios de mayor trascendencia producto de la fragmentación del proceso productivo. Sin embargo, los cambios son funcionales a la nueva composición de los mercados nacionales e internacionales, es decir, al proceso de reestructuración capitalista y no suponen una variación en la esencia del mismo. Así, más que constatar una segunda ruptura industrial, como la denominaran Piore y Sabel, domina, más bien, un creciente deterioro de las condiciones de trabajo y de empleo.

Ligado a los cambios en el sector industrial, la reestructuración planteada por estos autores implicaría la tendencia hacia la disminución de la importancia de las grandes empresas y su reemplazo por unidades productivas de menor tamaño, lo que conllevaría a la pérdida de su poder en el conjunto de la estructura económica. Sin embargo, evidenciamos que si bien la reestructuración del sector ha implicado la desaparición de algunas grandes industrias, y que particularmente en el subsector confecciones la fragmentación ha generado la eclosión de pequeñas empresas, el poder en cuanto a la concentración de capitales como a la capacidad de condicionar los términos de la producción de otros no ha variado. Es más, en la cabeza del sector se encuentran las grandes tiendas que poseen vínculos con los conglomerados internacionales (transnacionales financieras e industriales). Por debajo de éstos encontramos una serie de unidades económicas que se está en una condición de subordinación. Es decir, no se ha desconcentrado la propiedad sino que se ha flexibilizado la forma de gestión.

Los cambios, entonces, no han sido *de* modelo sino *en* el interior de éste. Si bien es cierto que se han producido variaciones en la estabilidad de la demanda que sustentaba la producción en masa y la organización del trabajo taylorista y fordista, ello no se corresponde con consecuentes mutaciones en el sistema de relaciones laboral, ni de gestión de la mano de obra, ni como decimos, con transformaciones sustanciales en la organización del trabajo, como se insiste desde la teoría de la especialización flexible. El actual modelo productivo –entendiendo que un modelo nunca se da en estado puro– puede ser denominado como un tipo de *taylorismo flexible*, en tanto conserva, por una parte, la rigidez típica del trabajo taylorista pero se le incorpora la flexibilidad necesaria para hacerlo más eficaz a las nuevas condiciones de mercado. Para el caso en el que nos hemos centrado, la teoría de la especialización flexible aporta, entonces, nuevos conceptos para viejos contenidos. En este sentido, la transformación que ha sufrido el sector se adecua con mayor precisión al modelo de reestructuración productiva que Albert, (en Sennett, 2000) denomina "anglosajón" (véase capítulo 1).

Las conclusiones respecto al impacto social que ha tenido la flexibilización laboral las sintetizamos a través de la situación de las organizaciones de los trabajadores y de la interpretación que los actores involucrados han hecho del proceso.

En lo que concierne al ámbito de las organizaciones de los trabajadores, el primer impacto fue el sufrido tras el golpe militar de 1973, es decir, la represión directa y la restricción de la actividad sindical y política. Ello marcó profundamente el desarrollo de la actividad sindical, no sólo por las consecuencias obvias derivadas de la represión policial sino también porque, por una parte, incrustó el temor a la participación social por las represalias que suponía y, por otra, porque sentó las bases para de un nuevo marco de relaciones laborales.

Sin embargo, grupos de trabajadores continuaron desarrollando actividades sindicales en forma clandestina. A partir de los primeros años de la década de los ochenta, tras la instauración del Plan Laboral, se produce un repunte en la actividad sindical en forma pública y visible. Esta tuvo su correlato inmediato en el aumento de las negociaciones colectivas y de las huelgas, constituyéndose el sector textil en uno de los que presentan mayores índices de conflictividad durante esta época. Elemento que da cuenta de la continuidad en la trayectoria histórica que caracterizó a los trabajadores del textil en términos de actividad sindical.

No obstante, lo que parecía una línea ascendente en la participación de los trabajadores que se veía potenciada por el retorno de los gobiernos civiles en 1990 y el inicio de una nueva etapa política, encontró su punto límite en 1994. A partir de entonces se observa un descenso en todos los indicadores de participación sindical.

De acuerdo a los antecedentes analizados podemos sostener que en el caso del textil ello se relaciona con problemas concernientes a las propias organizaciones sindicales; la división de su máxima instancia de representación, el descrédito de muchos dirigentes y la frustración ante las expectativas insatisfechas. También el aumento de la heterogeneidad de situaciones contractuales ha dificultado la acción sindical. Pero, en este fenómeno el elemento determinante ha sido el marco legal de relaciones laborales que favorece poco, o nada, la participación de los trabajadores a través de sus cauces históricos como son las organizaciones sindicales.

En este sentido, a partir del cambio de gobierno en 1990, se pretendió desarrollar un nuevo tipo de cultura laboral donde la *concertación* y el diálogo entre los actores fueran los pilares centrales. Esta nueva voluntad política se materializaría en las reformas laborales que se introducirían en la normativa laboral. Sin embargo, su resultado, si bien presenta avances respecto a lo anteriormente existente, ha sido insuficiente para reestablecer al menos en parte, la protección de la que antiguamente gozaba el factor trabajo. El producto principal ha sido, entonces, la imposición de la voluntad empresarial sobre las condiciones de trabajo y empleo. Esto es consecuencia del modelo de relaciones laborales que se ha impuesto, el cual se sostiene, desde nuestro punto de vista, en un

concepto restringido sobre paz social y equivoco sobre conflictividad laboral. Esta es concebida como un elemento ajeno y disfuncional a las relaciones sociales de producción, sin considerar que es consustancial a la misma dada la naturaleza contradictoria de la relación capital-trabajo, y que, por ende, se deben procurar las vías para su expresión normalizada.

Uno de los ejemplos que nos permiten sostener esa afirmación es la realidad de la negociación colectiva. A partir de 1994, de acuerdo a la información analizada, se ha producido un declive sostenido en: la cantidad de negociaciones colectivas, en el volumen de trabajadores cubiertos por algún tipo de instrumento colectivo, el aumento de los canales informales de negociación (los grupos negociadores) así como en la merma de los logros alcanzados en materia de remuneraciones, las cuales han sido reajustadas por debajo del IPC, aumentando el tiempo establecido para el reajuste, cuestiones que inciden directamente en la disminución del poder adquisitivo de los salarios. A ello se suman las presiones ejercidas por los empresarios que han repercutido en un retroceso constante no sólo de los logros obtenidos en cada negociación sino también de los beneficios conquistados en el pasado (véase capítulo 6).

De ello concluimos que el sistema de negociaciones colectivas es ineficaz como instrumento de para canalizar las reivindicaciones de los trabajadores, como instancia de negociación real y como herramienta que permita mejorar su situación. Las reformas a este sistema introducidas después de 1990, siguen sin responder a los cambios de la propia estructura productiva, compuesta principalmente por pequeñas empresas. Estas, en los hechos, continúan teniendo vedada la posibilidad de negociar colectivamente. Entendemos que la relevancia de esta situación no radica en sólo en su dimensión cuantitativa (cantidad de negociaciones realizadas, número de trabajadores cubiertos, etc.), sino también en la cualitativa. Es decir, en la vulnerabilidad social que implica. Así, en el debilitamiento del sistema de negociaciones colectivas podemos sintetizar el cambio hacia la individualización de la relación salarial.

La interpretación de los actores

A través de la información cualitativa hemos develado la interpretación que empresarios y trabajadores tienen sobre el proceso de transformación que ha vivido el sector y su repercusión en la cotidianeidad de los centros de trabajo, en las relaciones sociales de producción y en las vidas de los trabajadores y sus familias. Es decir, en las entrevistas ha aflorado la subjetivización del efecto de la acción económica en los sujetos (véase capítulo 7).

La primera conclusión que surge del análisis de los discursos de ambos actores es que sus interpretaciones frente a los hechos sociales que han vivido son radicalmente opuestas, interpretación que obedece a distintas lógicas y que nace de la posición en la que cada cual se ha ubicado ante estos hechos. El punto central en la diferenciación es el significado dado al golpe de Estado de 1973. Mientras para unos es vivido como el hito que terminó con los beneficios conquistados durante décadas, para los otros es también un hito pero que termina con una época de desorden social. Para todos se inicia una "gran transformación" que los *re-situará* en la clásica posición que capital y trabajo

tienen en modo capitalista de producción. No pretendemos con ello aseverar que antes del golpe militar esta relación se caracterizara por la plena armonía, por el contrario. Pero si existían instancias de negociación tripartitas que permitían canalizar los desencuentros. Particularmente en los años previos al golpe, los principios que guiaban al gobierno de la Unidad Popular, los trabajadores alcanzaron por un breve período de tiempo cuotas de poder en sus centros productivos y en instancias de administración inéditas en la historia de Chile.

Los empresarios distinguen distintos tipos de gestión empresarial: una asociada a un modelo de empresa tradicional y otros a uno moderno. Los primeros, que pertenecen a las pequeñas empresas del sector, como ya apuntáramos, siguen ejerciendo un tipo de control simple sobre la fuerza de trabajo, sosteniendo relaciones paternalistas con sus empleados. Los otros, los dueños de las empresas medianas y grandes, practican formas de control estructural. El modelo de empresa moderna, sostenido por el del discurso de éstos últimos, se caracteriza por la flexibilidad de los trabajadores, la polivalencia, la reducción de los beneficios en especie y la participación de los trabajadores. Para estos empresarios los sindicatos han perdido la importancia que tenían antaño siendo instancias obsoletas en el marco de un modelo de relaciones laborales en el que prima la relación individual antes que la colectiva. Sin embargo, subsistiría un tipo de sindicalismo "antiguo" en el que los sindicatos son poco flexibles a la aceptación de los cambios en el ámbito de la producción, los dirigentes imponen sus criterios ante sus afiliados y se aferran a la conservación de los beneficios de antaño.

También, desde esta interpretación, las actuales relaciones laborales estarían marcadas por el fin de la lucha de clases, la "cultura del diálogo" y la no conflictividad. A ello habría contribuido el aumento del nivel educativo de los trabajadores, la mejora en sus condiciones materiales de vida y la señala pérdida de relevancia de los sindicatos.

Desde la otra lectura, la de los trabajadores, la interpretación de los hechos es distinta. Los empresarios, amparados en una legislación laboral favorable, habrían adquirido una fuerza inusitada que impactaría negativamente en las posibilidades de desarrollar una acción sindical organizada y eficaz. Es decir, al discurso del diálogo subyacería "cultura de la imposición". Esta se materializaría en los procesos de negociación colectiva cuyos resultados dan cuenta de una sistemática pérdida de beneficios y en las continuas acciones antisindicales que entorpecen la posibilidad de constituir sindicatos y desarrollar una actividad reivindicativa normalizada.

Otro tema disímil es la visión sobre la legislación laboral y la efectividad de fiscalización. Para los empresarios la normativa laboral emanada del modelo neoliberal ha permitido la adecuación del sistema productivo a las nuevas condiciones de mercado. Sin embargo, aún se presentarían rigideces en aspectos tales como el sistema de indemnizaciones y la protección a la mujer trabajadora.

Para los trabajadores la legislación laboral dado su carácter autoritario no otorga protección alguna para el factor trabajo. Las reformas que se han realizado a partir de 1990 no han cambiado la esencia de esta normativa. Es cuestionada particularmente la flexibilidad del sistema de despido y las limitaciones a la acción sindical, especialmente en lo que se relaciona con el mecanismo de

negociaciones colectivas. También es puesta en entredicho la fiscalización del Estado sobre el cumplimiento de la legislación. En este sentido, las sistemáticas transgresiones a la legislación por parte de los empresarios contarían con una intervención insuficiente de parte de los organismos públicos encargados de ello. La calidad y efectividad de esta intervención dependería más bien de la capacidad de presión de los sindicalistas que de una política sistemática emanada de la autoridad competente.

Entre los factores que han incidido en el descenso de la participación de los trabajadores en instancias asociativas surgen en el discurso de los entrevistados otros elementos que explican tal conducta. Estos son de carácter más global y dan cuenta de un cambio de valores y, asociados a éstos, de una modificación en las pautas de comportamiento social. La pasividad actual de los trabajadores frente a las condiciones de trabajo y de empleo es reiteradamente vinculada al *miedo*. Este se expresa de muchas formas, pero la más de las veces en el temor a la pérdida de la fuente laboral. El miedo paraliza la acción reivindicativa, la disposición a la asociatividad y aumenta la capacidad de resistencia frente a la degradación personal y laboral.

El pánico a perder el empleo es relacionado, por una parte, con el significado que tiene actualmente el desempleo y, por otra, con las limitaciones que se derivan de esta pérdida. En el primer sentido, perder el empleo es equivalente a extraviar la vía que permite la actual integración social de las personas: su capacidad de consumo. Este punto es donde se observa un cambio cultural, de valores fundamental, pues si antes la integración social tenía como significado y propósito la participación en un proyecto colectivo de transformación social, hoy esta integración se relaciona con la participación individual en la sociedad de consumo. Esta se ha transformado en el nuevo eje articulador entre el ámbito económico, social y cultural. La integración a ésta es lo que define en la actualidad la identidad personal. Se asiste así al tránsito de una sociedad de productores a otra de consumidores y a la primacía de la estética del consumo sobre la ética del trabajo (Bauman, 1999). O, como señalan Alvarez-Uría y Varela en su presentación de *La gran transformación* “las viejas formas de sociabilidad fueron sacrificadas al nuevo ídolo del mercado autorregulador” (1989:21).

El fomento a la adquisición de bienes de carácter material y simbólico es interpretado por los trabajadores como una estrategia dirigida por el modelo neoliberal para disciplinar a la fuerza de trabajo. Esta estrategia se ha canalizado por medio de la difusión hecha por los medios de comunicación de masas y se ha concretado en las facilidades dadas por las cadenas comerciales para realizar compras a crédito. Ello crea el efecto de satisfacer en forma inmediata el consumo y a su vez no agotar simbólicamente la capacidad de consumo, es decir, mantiene viva la necesidad y la ilusión de éste

Siguiendo la interpretación hecha por los actores, el tránsito de los vínculos asociativos colectivos a los individuales, es decir, esta forma de participación individual en la sociedad, encuentra su raíz en la exclusión política, social y económica de la que fueron objeto los trabajadores durante las décadas de la dictadura, que los colocó dentro de la categoría de trabajadores pobres. Junto a ello se encuentra el discurso que proviene desde las esferas oficiales que proclama que en Chile se ha

superado la pobreza así como la condición de país subdesarrollado siendo hoy vanguardia de las economías latinoamericanas. Estos elementos han contribuido al fenómeno de la estigmatización de la pobreza. Ser pobre es tener vedada la posibilidad de participar en la sociedad de consumo, es decir, es ser un *des-integrado* social. Ello constata, como señala Bauman (1999), que los pobres de ser “el ejército de reserva de la mano de obra” han pasado ser consumidores excluidos del mercado.

Si bien las necesidades han sido creadas socialmente, se ha difundido través de los mecanismos señalados la falacia de la naturalidad de las mismas. Pero el mercado no satisface necesidades sino demandas solventes. De ahí que el consumo exacerbado haya originado el endeudamiento de las personas más allá de su capacidad de pago. De ahí que el desempleo revista de una nueva gravedad, puesto que no sólo es perder la fuente regular de ingresos, sino es arriesgarse a perder los bienes ya adquiridos (e impagos aún por el sistema de crédito), a lo que se une el no poder seguir consumiendo y, por tanto, adquirir la categoría de excluido social. En este sentido, lo que no logró cambiarse a través de la política se ha cambiado a través de los instrumentos económicos. A través de éstos se ha logrado un consentimiento no conflictivo respecto a las -deterioradas- condiciones de trabajo.

El impacto en la vida cotidiana

Las consecuencias de la introducción del neoliberalismo y del modelo productivo que le es asociado, presenta repercusiones que trascienden el ámbito laboral. Estas afectan la vida cotidiana de las personas en distintos niveles: el local, el familiar y el personal.

Las localidades que vivían de la actividad textil, tales como la Ligua y Tomé, han visto mermada seriamente sus fuentes laborales. Ello se agrava por la postergación histórica que han sufrido en materia de infraestructura básica. En la extensión del desempleo los entrevistados encuentran las causas de la proliferación de problemáticas sociales tales como la drogadicción y el alcoholismo, particularmente en los jóvenes.

Esta situación, naturalmente, ha repercutido en las unidades familiares dando cuenta de la fractura social que se ha producido. Las familias se han visto en la necesidad de integrar a más personas al mercado laboral; a las mujeres las han seguido sus hijos que deben compatibilizar estudios con trabajo. El patrón clásico de familia se visto así ha trastocado. Este ha mutando hacia uno conformado por úncelos monoparentales (encabezados por la mujer) más los hijos.

Las mujeres aparecen particularmente afectadas por esta realidad. Su integración al mercado laboral no es valorada tanto como una opción de desarrollo y liberación personal sino como una obligación ante las necesidades económicas. En los casos en que las parejas permanecen juntas se continúan reproduciendo los roles de género tradicionales, pero la mujer se ve condicionada a asumir la doble responsabilidad de participar en el mercado laboral y asumir las labores reproductivas.

Los problemas familiares derivados de la situación económica han repercutido en el aumento de las rupturas de parejas. Para las mujeres ello ha significado que la situación de dependencia se traslade del marido a su núcleo familiar de procedencia, pues se debe recurrir a éste para compartir o delegar responsabilidades domésticas tales como el cuidado de los hijos mientras se trabaja.

En términos personales la experiencia del trabajo es vivida como la fuente que permite obtener los medios necesarios para la subsistencia. Sin embargo, existe una distinción entre el trabajo en sí y las condiciones en que se efectúa. El primero es valorado por el acto creativo que implica y por el espacio de socialización que permite, pero son impugnadas las condiciones a las que los trabajadores se ven sometidos en su realización.

La flexibilización laboral y el empleo flexible

La flexibilización laboral ha sido planteada como una condición necesaria para la adaptación del aparato productivo a las nuevas condiciones de mercado. Sin embargo, esta lejos de ser un conjunto de políticas económicas traducida en herramientas técnicas para cumplir con tal fin. Subyace al planteamiento de la flexibilidad un componente político e ideológico que tiene relación con una determinada concepción de la economía y de la propia sociedad. La utilización ideológica del término queda evidenciada en la identificación del factor trabajo como el principal, sino único, causante de las problemáticas que atraviesa el mercado laboral y, por ende, la necesidad de su regeneración.

Sus resultados los apreciamos en las distintas repercusiones que presenta en los actores involucrados en el sistema productivo. Como hemos visto a lo largo de la investigación, en el caso de las empresas la flexibilización laboral ha redundado en el ahorro de costes laborales (salariales y no salariales), en la mejora del control interno de la mano de obra así como del conjunto del proceso de trabajo, posibilitando su adecuación al nuevo marco productivo. Estos resultados son plenamente coherentes con los propósitos con que se ha planteado la flexibilización.

Sin embargo, en nuestro estudio de caso evidenciamos la ausencia de un planteamiento estratégico por parte de los empresarios no sólo respecto a las prácticas de empleo sino también a la gestión de los trabajadores y su constitución coherente en políticas particulares sobre temas como remuneración, contratación, participación, etc., que de cuenta de una transformación con respecto a sus prácticas habituales. Los nuevos "conceptos de producción" que plantean Kern y Schuman están ausentes. En este sentido, la flexibilidad más que una estrategia empresarial global es una práctica selectiva, "un plan de supervivencia táctica" (McIlroy, citado por Hyman, 1994:380). Es decir, las distintas medidas de flexibilización laboral responden más bien a una actitud pragmática de los empresarios. Estos utilizan las acciones que les son funcionales ante determinadas coyunturas.

Entre los trabajadores las consecuencias las sintetizamos dividiéndolas en cuatro niveles: en el proceso de trabajo, en el empleo, en las relaciones laborales y en el entorno social y familiar. Evidenciamos así:

1) en el proceso de trabajo:

- * intensificación del trabajo,
- * inestabilidad en el puesto de trabajo,
- * deterioro en las condiciones de trabajo,
- * competitividad entre los trabajadores,
- * dualización del mercado laboral interno.

2) en las relaciones laborales:

- * individualización de la relación salarial,
- * debilitamiento de la acción sindical,
- * fortalecimiento de la acción empresarial.

3) en el empleo:

- * disminución de la protección institucional del empleo
- * precarización del empleo,
- * fragmentación del mercado laboral externo,
- * desincentiva la participación sindical.

4) en el entorno familiar y social:

- * inestabilidad económica,
- * inestabilidad familiar,
- * deterioro de la calidad de vida,
- * problemas psicológicos derivados de la inseguridad,
- * desajustes familiares (horarios “insociales”),
- * ruptura de vínculos sociales primarios,
- * precariedad en etapa de jubilación.

En definitiva, destaca la degradación del empleo, de las condiciones en que se practica y de la calidad de vida de las personas. Las estrategias de flexibilización productiva afectan a la integridad del sistema productivo y de la organización del trabajo, lo que en consecuencia impacta en el conjunto de la experiencia laboral individual y colectiva. Ello, a su vez, permea la propia vida de los trabajadores y sus entornos familiares, condicionando, en buena medida, sus formas de comportamiento así como su presente y futuro. El taylorismo y el fordismo pretendieron imponer una nueva concepción del trabajo y un nuevo modelo de vida y comportamiento social, de igual forma la flexibilidad también responde a una concepción global que trasciende el ámbito económico. Esta se apoya en el ideario neoliberal cuyo discurso -y práctica- se ha hecho dominante. Por tanto, la flexibilización no se dirige sólo a la adecuación del sistema productivo a las nuevas condiciones técnicas y de mercado, no es un evento episódico, sino también plantea un nuevo modelo de sociedad constituido por trabajadores flexibles aptos para un empleo flexible, en el marco de una sociedad flexible, dando pie a la conformación de un nuevo estadio social. Así el tipo de acción económica que desarrolla el neoliberalismo se impone y condiciona los ámbitos sociales y culturales.

De esta forma, los antecedentes analizados nos permiten establecer una vinculación entre el impacto económico de flexibilización y su incidencia en el ámbito socio-cultural. Entendemos que la interacción entre estas esferas es mucho más compleja de lo que puede dar cuenta un esquema como el siguiente, sin embargo, en el momento de concluir nuestro estudio estimamos que permite sintetizar gráficamente lo anteriormente analizado:

Ambito económico	Ambito socio- cultural
Disminución de ingresos	*Deterioro de la calidad de vida *Cambio en las pautas de consumo
Fomento del individualismo	*Rompe vínculos sociales primarios *Cambio de valores asociativos *Cambio en las pautas de comportamiento
Inestabilidad laboral	*Inestabilidad y conflicto familiar
Inseguridad laboral	*Inseguridad social y personal *Cultura de la sociedad del riesgo
Reducción prestaciones sociales, seguridad social	*Disminuye protección institucional *Deterioro de la calidad de vida durante vejez
Empleos atípicos	*Cambio en el modelo de reproducción social *Inseguridad social
Segmentación salarial	*Legitimación de la desigualdad social *Perpetuación de la desigualdad social
Fragmentación del mercado laboral	*Fragmentación social *Legitimación de las diferencias sociales
Desempleo	*Desarticulación social

Estas implicaciones nos indican que lo que subyacente a la flexibilidad laboral, como forma particular de acción económica, no es tanto atender a un tema económico sino a un problema de orden social.

Concluyendo....

Tras dos décadas y media de aplicación del modelo neoliberal en Chile el resultado tiene diversas interpretaciones. La primera lectura es la sostenida por quienes lo introdujeron teórica y prácticamente, y por quienes luego lo "legitimaron" e hicieron suyo apostando sí por reformar los llamados "costos indeseables" del mismo. Desde esta mirada, prima el balance centrado en los indicadores macroeconómicos que durante más de una década mantuvieron su equilibrio mostrando un país en la senda del progreso y el crecimiento.

Sin embargo, existe otra lectura de los resultados, que muestra el lado oscuro del modelo. Desde aquí se analiza la institucionalización de la dualización económica y social del país. Los frutos del crecimiento económico no sólo no han llegado a las grandes mayorías de la población, sino que éstas se ven sistemáticamente excluidas de ellos. Baste con señalar que la brecha en la distribución del ingreso es una de las más grandes del mundo y que ésta en la década de los noventa no se ha

modificado sino que se ha asentado como una característica estructural del modelo, característica en la que se ha sustentado el crecimiento del país. De ahí que los "costos sociales" del mismo no son sólo una consecuencia de su aplicación, sino también son consustanciales al mismo.

Cabe resaltar que la estabilidad de los equilibrios macroeconómicos tampoco se aprecia como una situación que esté asegurada *per se* en el tiempo. Cuestión que se ha evidenciado a través de los efectos que en Chile han tenido las diversas crisis económicas internacionales de la última década. Puesto que si en la internacionalización de la economía se ha sostenido gran parte de su crecimiento, en ella también radica su propia vulnerabilidad.

En el ámbito del trabajo, las características centrales del resultado del proceso de desregulación del mercado laboral han sido la precarización de las condiciones de trabajo y de empleo. Las medidas de flexibilización y la propia legislación laboral han institucionalizado esta precarización. Ello paralelamente al proceso económico general de la acumulación capitalista en Chile han permitido la extensión otros fenómenos tales como la exclusión social, el hiperendeudamiento, el deterioro de las condiciones de vida de sectores mayoritarios de la población. Los resultados generales permiten cuestionar la sustentabilidad y la legitimidad de un modelo cuyos fines sociales se centran en la fragmentación social.

BIBLIOGRAFIA

- Abramo, L. (1996): *Um olhar de gênero: Visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas*, Borrador. Dirección de Desarrollo y Gestión Local, ILPES, Santiago de Chile.
- Agacino, R. (1991): *Evolución económica reciente de los sectores textil y del vestuario: 1986-1990*, Programa de Economía del Trabajo, Santiago de Chile.
- Aglietta, M. (1979): *Regulación y crisis del capitalismo. La experiencia de Estados Unidos*, Siglo XXI, España.
- Aglietta, M., Amin, S., Chevañier, J.M., Palloix, C. y otros (1981): *Rupturas de un sistema económico*, Blume, Madrid.
- Aguila R. y Montoro, R. (1984): *El discurso político en la transición española*, CIS, Madrid.
- Alonso, L. E. (1998): *La mirada cualitativa en sociología*, Fundamentos, Madrid.
- Alonso, L.E. y Lasier, J.M., (1998): “El fin del trabajo o el trabajo sin fin? Una revisión crítica de la tesis de Jeremy Rifkin”, en *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 6, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, España, pp. 13-34.
- Alvarez, C. (1993): “La Corporación de Fomento de la Producción y la transformación de la Industria manufacturera chilena”, en *La transformación de la producción en Chile: cuatro ensayos de interpretación*, Estudios e informes de la CEPAL, CEPAL, (1993), Santiago de Chile, pp. 63-147.
- Amin, A. (1994): “La especialización flexible y las pequeñas empresas en Italia: mitos y realidades”, en *¿Adiós a la Flexibilidad?*, Pollert, A. (comp.), (1994), Informes y estudios, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, pp. 201-223.
- Anderson, P. (1996): “Neoliberalismo: balance y perspectivas para la izquierda”, en *Viento Sur*, nº 26, Madrid, pp. 107-121.
- Aninat, A. (1986): “Sector textil: transformaciones y posibilidades”, en *Cuatro visiones sectoriales*, CED, Santiago de Chile, pp. 225-301.
- Anisi, D. (1994): “El mercado de trabajo: ¿Quiénes somos, de dónde venimos, a dónde vamos?”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 5, Edit. Complutense, Madrid, pp. 15-28.
- Arellano, J. (1984): “Una nota sobre las causas del desempleo en Chile”, en *Colección de Estudio CIEPLAN*, nº 14, CIEPLAN, Santiago de Chile.
- Artiles, M. (1999): “Organización del trabajo y nuevas formas de gestión laboral”, en *Las relaciones del empleo en España*. Miguélez, F. y Prieto, C. (coord.), (1999), Siglo XXI, Madrid, pp. 77-100.
- Arrizabalo, X. (1995): *Milagro o quimera. La economía chilena durante la dictadura*, Los libros de la catarata, Madrid.
- Atkinson, J. (1987): “Flexibilidad o fragmentación? El mercado de trabajo del Reino Unido en la década de los ochenta”, en *Trabajo y Sociedad*, vol. 12, enero, pp. 99-121.
- Barrera, M. (1979): *Desarrollo económico en Chile: 1938-1970*, Vector, Centro de Estudios Económicos y Sociales, Santiago de Chile.
- Bastías, A. (1987): *El empleo precario. Revisión Bibliográfica y posibles temas de investigación*, Material de Discusión nº 2, enero, CES, Santiago de Chile.

- Bauman, Z. (1999): *Trabajo, consumo y nuevos pobres*, Gedisa, Barcelona.
- Becker, G. (1983): *El capital humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*, Alianza, Madrid.
- Beltrán, M. (1993): “Cinco vías de acceso a la realidad social”, en *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*, García, F. Ibáñez, J. y Alviria, F. (comp.), (1993), Alianza Universidad Textos, Madrid, pp. 17-47.
- Bengoa, J. (1995): “Chile: equidad y exclusión”, en *Temas Sociales*, nº9, octubre, 1995, Santiago de Chile.
- Berelson, B. (1971): *Content analysis in communication research*, Hafner, New York.
- Bilbao, A. (1988): “El trabajador socializado”, en *Revista Sociología del Trabajo*, nº 4, Facultad de Políticas y Sociología, UCM, Madrid, pp. 107-129.
- Bitar, S. (1980): *Chile: liberalismo económico y dictadura política*, Instituto de Estudios Peruano, Lima.
- Braverman, H. (1987): *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*, Nuestro tiempo, México.
- Brostti, C. (1972): *Orden económico, estructura de clases y división social del trabajo: una aproximación*, FLACSO-ELAS, Santiago de Chile, (mimeo).
- Bourdieu, P. (dir.) (1999): *La miseria del mundo*, Akal, Madrid.
- Boyer, R. (1986): *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- Boyer, R. (1989): *La teoría de la regulación: un análisis crítico*, Humanitas, Argentina.
- Boyer, R. (1992): “La flexibilidad del trabajo en siete países europeos: ensayo de síntesis sobre las transformaciones de la relación salarial”, en *La flexibilidad del mercado de trabajo. Antología Comparada*, Informes OIT, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, pp. 92-104.
- Bowles, S. y Gintis, H. (1983): “El problema de la teoría del capital humano; una crítica marxista”, en *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Toharia, L. (comp.), (1983), Alianza Universidad, Madrid, pp. 115-127.
- Braverman, H. (1983): “Trabajo y fuerza de trabajo”, en *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Toharia, L. (comp.) (1983), Alianza Universidad, Madrid, pp.129-139.
- Cachón, L. (1989): “Tipología sobre las formas atípicas de empleo en Europa”, en *Relaciones Laborales, Revista crítica de teoría y práctica*, La Ley, Madrid, pp. 213-233.
- Cachón, L. (1995): “Estado del bienestar y capitalismo avanzado”, en *Sociedad y Política. Temas de sociología política*, Benedicto, J. y Morán, M.L. (eds.), (1995), Alianza, Madrid, pp. 189-223.
- Cademartori, J. (1968): *La economía Chilena*, Editorial Universitaria, Santiago de Chile.
- Cademartori, J. (1990): *La transnacionalización de la economía y la clase obrera*, Documentos de Trabajo, Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz, Santiago de Chile.
- Callaghan, B. (1992): “Flexibilidad: una respuesta sindical del Reino Unido”, en *La flexibilidad del mercado de trabajo. Antología Comparada*, (1992), OIT, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, pp. 246-250.

- Calderón, R. (1988): "Flexibilización y precarización en el mercado de trabajo", en *Alternativa*, Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz, Santiago de Chile, pp. 80-85.
- Caire, G. (1992): "El empleo asalariado atípico en Francia", en *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*, Rodgers, G. y Rodgers, J., (comp.), (1992), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, pp. 313-359.
- Caffarena, H. (1924): "El trabajo a domicilio", en *Boletín de la Oficina del Trabajo*, n° 22, Santiago de Chile.
- Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile (1998): *Estudio Sector Vestuario*, CNS, Santiago de Chile.
- Campero, G. (1984): *Los gremios empresariales en el período 1970-1983: comportamiento sociopolítico y orientaciones ideológicas*, Estudios ILET, Santiago de Chile.
- Campero, G. (1998): "Organización sindical y relaciones laborales", en *Chile en los '90*, Toloza, C. y Lahera (eds.), Ministerio Secretaría General de Gobierno, Dolmen, Santiago de Chile.
- Campero, G. y Valenzuela, J. (1981): *El movimiento sindical chileno en el capitalismo autoritario*, Instituto Latinoamericano de Estudios Transnacionales, Santiago de Chile.
- Carnoy, M., Castells, M., y Benner, Ch. (1997): "Mercados laborales y formas de empleo en la era de la flexibilidad. Estudio monográfico de Silicon Valley", en *Revista Internacional del Trabajo*, n°1, vol. 116, (1997), Ginebra, pp. 29-53.
- Caputo, O. (1996): "Algunas notas sobre economía chilena: dinámica, límites y contradicciones", ponencia presentada al seminario Voces Críticas, Universidad ARCIS, Santiago de Chile.
- Castel, R. (1997): *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*, Piados, Barcelona.
- Castells, M. (1999): "La transformación del trabajo y el empleo: trabajadores en red, desempleados y trabajadores a tiempo flexible", en *La era de la información: economía, sociedad y cultura*, vol 1, (1999), Alianza, Madrid, pp. 229-309.
- Castillo, J.J. (comp.) (1991): *Las nuevas formas de organización del trabajo. Viejos retos de nuestro tiempo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- Castillo, J.J. "El Taylorismo hoy: ¿Arqueología industrial?", en *El trabajo del sociólogo*, Ed. Complutense, Madrid, pp. 59-77.
- Castillo, J.J. (1996): *Sociología del trabajo. Un proyecto docente*, CIS, Madrid.
- Centro de Estudios Públicos (1992): *El Ladrillo. Bases de la política económica del gobierno militar chileno*. Centro de Estudios Públicos, Santiago de Chile.
- CEPAL (1962): *La industria textil en América Latina, I. Chile*, CEPAL, Nueva York.
- CEPAL (1965): *El proceso de industrialización de América Latina*, CEPAL, Santiago de Chile.
- CEPAL (1990): *Modernización productiva con equidad*, CEPAL, Santiago de Chile.
- Ceppi, S. (1983): *Chile 100 años de industria*, Sociedad de Fomento Fabril, Santiago de Chile.
- Coller, X. (1997): *La empresa flexible. Estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo*, Colección "Monografías", n° 155, CIS, Madrid.

- Córdoba, E. (1986): "Del empleo total al trabajo atípico: ¿Hacia un viraje en la evolución de las Relaciones laborales?", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 105, n° 4, octubre/diciembre, (1986), OIT, Ginebra.
- CORFO (1964): *Cuentas Nacionales*, CORFO, Santiago de Chile.
- CORFO (1965): *Geografía Económica de Chile*, Editorial Universitaria, Santiago de Chile.
- CORFO (1966): *Desarrollo industrial de Chile*, CORFO, Santiago de Chile.
- Coriat, B. (1993a): *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, Siglo XXI, España.
- Coriat, B. (1993b): *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, Siglo XXI, Madrid.
- Corvera, D. (1995): "Nuevas formas de organización de la Jornada de Trabajo, I, Trabajo a tiempo parcial", en *Revista Laboral Chilena*, noviembre de 1995, Santiago de Chile, pp. 68-73.
- Corvera, D. (1996): "Nuevas formas de organización de la Jornada de Trabajo, IV, Necesidad de regulación, en *Revista Laboral Chilena*, febrero marzo, (1996), Santiago de Chile, pp. 68-73.
- Dahse, F. (1979): *Mapa de la Extrema Riqueza; los grupos económicos y el proceso de concentración de capitales*, Aconcagua, Santiago de Chile.
- Damill, M., Fanelli, J. y Frenkel, R. (1992): "Shock externo y desequilibrio fiscal. La macroeconomía de América Latina en los ochenta: Chile", en *Seminario Regional sobre Reformas de Política Pública*, CEPAL, (1992), Santiago de Chile.
- De Pablo, A. (1995): *Nuevas formas de Organización del trabajo: una realidad variada y selectiva*, Documentos de Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UCM, Madrid.
- Deane, P. (1977): *La primera revolución industrial*, Península, Barcelona.
- De Grip, A., Hoevenberg, J. y Williams, E. (1997): "Empleo atípico en la Unión Europea", en *Revista Internacional del Trabajo*, n°1, vol. 116, Ginebra, pp. 55-78.
- Díaz, X. y Schläen, N. (1994): *La salud ignorada. Trabajadoras de la confección*, CEM, Santiago de Chile.
- Díaz, X. y Yáñez, S. (1998): *La proliferación del sistema de subcontrataciones en la industria del vestuario en Chile como fuente de la precarización del empleo femenino*, Serie Documentos de Trabajo, CEM, Santiago de Chile.
- Díaz, X., Medel, J. y Schläen, N. (1996): *Mujer, trabajo y familia: el trabajo a domicilio en Chile. Avances de investigación*, Serie Documentos de Trabajo, CEM, Santiago de Chile.
- Dirección del Trabajo (1996): *Programa de Fiscalización Industria Textil y Confecciones. Noviembre, 1996*, Inspección Comunal de Santiago Norte, Unidad de Fiscalización, Santiago de Chile, (mimeo).
- Dobb, M. (1979): *Estudios sobre el desarrollo del capitalismo*, Siglo XXI, España.
- Doeringer, P. y Piore, M. (1985): *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- Dos Santos, T. (1972): "La estructura de la dependencia", en *Economía Política del Imperialismo*, Ediciones Periferia S.R.L., Buenos Aires, pp. 41-46.

- Echeverría, M. (1997): "Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo", en *Temas Laborales* n° 7, Año 3, septiembre de 1997, Departamento de Estudios Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.
- Edwards, R. (1983a): "Conflicto y control y en el lugar de trabajo", en *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Toharia, L. (comp.), (1983), Alianza Universidad, Madrid, pp. 141-155.
- Edwards, R. (1983b): "Las relaciones sociales de producción de la empresa y su estructura del mercado de trabajo", en *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Toharia, L. (comp.), (1983), Alianza Universidad, Madrid, pp.395-421.
- Eco, U. (1987): *Cómo se hace una tesis: técnicas y procedimientos de estudio, investigación y escritura*, Gedisa, México.
- Egler, T. (1994): "La flexibilidad funcional e intensificación del trabajo en el sector manufacturero del Reino Unido en los años ochenta", en *¿Adiós a la Flexibilidad?*, Pollert, A. (comp.), (1994), Informes y estudios, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, pp. 103-130.
- Escobar, P. (1995): *Dos décadas de neoliberalismo en Chile*, Taller Piret, Santiago de Chile, (mimeo).
- Escobar, P. (ed.) (1999): *Trabajadores y empleo en el Chile de los noventa*, LOM, Universidad ARCIS, PET, Santiago de Chile.
- Escobar, P. y López, D. (1996): *Precarización y empleo en el sector forestal*, PET, Santiago de Chile.
- Escobar, P. (1999): "Hacia una caracterización del mercado del trabajo", en *Trabajadores y empleo en el Chile de los noventa*, Escobar, P. (ed.), Universidad ARCIS, LOM, PET, Santiago de Chile, pp. 11-81.
- Fazio, H. (1996): *EL Programa Abandonado*, LOM, Santiago de Chile.
- Felstead, A. (1994): "La franquicia: ¿testimonio de la 'economía de empresa' y de la reestructuración económica de los años ochenta", en *¿Adiós a la Flexibilidad?*, Pollert, A. (comp.), (1994), Informes y Estudios, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, pp. 323-353.
- Feres, M. (1992): "Experiencia de flexibilización en las condiciones de trabajo. El caso chileno.", en *Revista Laboral Chilena*, n° 8, Año 2, septiembre- octubre, Santiago de Chile, pp. 83-89.
- Fina, L. y Toharia L. (1987): *La caracterización de los mercados de trabajo: relaciones teóricas e implicaciones*. Documento de Trabajo n° 8701, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UCM, Madrid.
- Fina, L. (1991): *El problema del paro y la flexibilidad del empleo. Informes sobre un debate*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- Finkel, L. (1995): *La organización del Trabajo*, Pirámide, Madrid.
- Flaño, N. (1987): *El neoliberalismo en Chile y sus resultados*, Notas técnicas, n°101, CIEPLAN, Santiago de Chile.
- Fontaine, A. (1992): "Sobre el pecado original de la transformación capitalista chilena", en *El desafío neoliberal*, Barry, L., Norma, Barcelona.
- Fortunatti, R. (1991): "Concertación Social, una oportunidad histórica", en *I^{er} Informe Anual de Economía y Trabajo*, Programa de Economía del Trabajo, Santiago de Chile.
- Foxley, A. (1982): *Experimentos neoliberales en América Latina*, Colección Estudios, n° 7, CIEPLAN, Santiago

de Chile.

Foxley, A. (1993): *Economía Política de la Transición*, Dolmen, Santiago de Chile.

French-Davis, R. (1982): "El experimento monterasita en Chile: una síntesis crítica", en *Colección Estudios CIEPLAN*, n° 9, (1982), CIEPLAN, Santiago de Chile.

Frías, P., Echeverría, M., Herrera, G., y Larraín, Ch. (1987): *Industria Textil en Chile*; vol. I: *Condiciones de trabajo, tecnología y salud*, vol. II: *Evolución económica y situación de los trabajadores*, vol. III: *Organización sindical: historia y proyecciones*, Programa de Economía del Trabajo, Academia de Humanismo Cristiano, Santiago de Chile.

Frías, P. (1994): *Desarrollo del sector textil y del vestuario en Chile: 1982-1994*, Proyecto: Estrategias de lucha sindical en América Latina, PET, Santiago de Chile.

Gamonal, S. (1997): "¿Es necesaria la flexibilidad laboral en Chile?", en *Revista Laboral Chilena*, n°2-3, febrero-marzo, año 7, (1997), Santiago de Chile, pp. 81-86.

García Canclini, N. (1995): *Ciudadanía y consumidores*, Grijalbo, México.

García Márquez, G. (1981): *El general en su laberinto*, Mondadori, Madrid.

García, N. (1993): *Ajuste estructural y mercado de trabajo*, OIT, PRELAC, Santiago de Chile.

García R. (comp.) (1989): *Economía y política durante el gobierno militar en Chile, 1973-1987*, FCE, México.

Garmendia, J., Navarro, M. y Parra, F. (eds.) (1992): *Sociología industrial y de la empresa*, Aguilar, Madrid.

Garretón, M. (1975): "Presentación", en *Economía Política en la Unidad Popular. Materiales de los Cuadernos de la realidad nacional (1970-1973)*, Serie: economía 4, Libros de Confrontación, (1975), Barcelona, pp. 7-12.

Garretón, M. (1983): *El proceso político chileno*, FLACSO, Santiago de Chile.

Garretón, O. (1975a): "Concentración monopólica en Chile: participación del Estado y de los trabajadores en la gestión económica", en *Economía Política en la Unidad Popular. Materiales de los Cuadernos de la realidad nacional (1970-1973)*, Serie: economía 4, Libros de Confrontación, (1975), Barcelona, pp. 119-146.

Garretón, O. (1975b): "La importancia del área de propiedad social y la definición de las áreas", en *Economía Política en la Unidad Popular. Materiales de los Cuadernos de la realidad nacional (1970-1973)*, Serie: economía 4, Libros de Confrontación, (1975), Barcelona, pp. 210-222.

Giddens, A. (1994): *La estructura de clases en las sociedades avanzadas*, Alianza, Madrid.

Gintis, H. "La naturaleza del intercambio laboral y la teoría de la producción capitalista", en *El mercado de trabajo: Teorías y Aplicaciones*. Toharia, L. (comp.), (1983), Alianza Universidad, Madrid, pp. 157-191.

Glauser, K. (1975): "Áreas de propiedad bajo el Gobierno de la UP", en *Economía Política en la Unidad Popular. Materiales de los Cuadernos de la realidad nacional (1970-1973)*, Serie: economía 4, Libros de Confrontación, (1975), Barcelona, pp. 170-209.

González, C. (1998a): "Notas sobre empleo precario y precarización del empleo en Chile", en *Economía y Trabajo en Chile*, Informe Anual n° 7, (1998), Programa de Economía del Trabajo, Santiago de Chile, pp. 50-109.

- González, C. (1998b): “La negociación colectiva en la transición Chilena”, en *Economía y Trabajo en Chile*, Informe Anual n° 8, 1998, Programa de Economía del Trabajo, Santiago de Chile, pp.79-119.
- González, C. (1999): “El derecho laboral en Chile”, en *Trabajadores y empleo en el Chile de los noventa*, Escobar P. (ed.) (1999), Universidad ARCIS, LOM, PET, Santiago de Chile, pp. 137-227.
- Gordon, D., Edwards, R. y Reich, M. (eds.) (1986): *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en Estados Unidos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- Granovetter, M. y Swedberg, R. (1992): *The sociology of economic life*, Westview Press, EE.UU.
- Guerra, P. (1994a): “Es necesariamente precaria la flexibilización”, en *Flexibilidad y Condiciones de trabajo Precarias*, Agacino, R. y Echeverría, M. (eds.) (1994), Programa de Economía del Trabajo, Santiago de Chile, pp. 17-30.
- Guerra, P. (1994b): *El empleo precario y el empleo atípico. Revisión bibliográfica y propuestas para el debate*. Documento de trabajo n° 105, Programa de Economía del Trabajo, Santiago de Chile.
- Gurrieri, A., Torres, E., de la Vega, E. y González, J. (1971): *Estudios sobre la juventud urbana marginal en América Latina*, Siglo XXI, México.
- Herrera, G. y Larraín, C. (1986): *Participación de los trabajadores y área de propiedad social: el caso de la industria textil chilena, 1970-1973*, Programa de Economía del Trabajo, Santiago de Chile.
- Hinkelammert, F. (1975): “La teoría clásica del imperialismo, el subdesarrollo y la acumulación socialista”, en *Economía Política en la Unidad Popular. Materiales de los Cuadernos de la realidad nacional (1970-1973)*, Serie: economía 4, Libros de Confrontación, (1975), Barcelona, pp. 15-51.
- Hobsbawm, E. (1988): *En torno a los orígenes de la revolución industrial*, Crítica, Barcelona.
- Hobsbawm, E. (1998): *Historia del Siglo XX*, Crítica, Barcelona.
- Hyman, R. (1994): “Plus ça change? La teoría de la producción y la producción de la teoría”, en *¿Adiós a la Flexibilidad?*, Pollert, A. (comp.), (1994), Informes y estudios. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, pp. 379-411.
- Ibáñez, J. (1993): “Perspectivas de la investigación social: el diseño de las tres perspectivas”, en *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*, García, F., Ibáñez, J. y Alviria, F. (comp.), (1993), Alianza Universidad Textos, Madrid, pp.49-83.
- Ibáñez, J. (1994): *El regreso del sujeto. La investigación social de segundo orden*, Siglo XXI, Madrid.
- Ibáñez, M. y Winn, P. (1989): *La industria textil chilena bajo el régimen militar*, CES, Santiago de Chile.
- INE (1929): *Censo de la Industria Manufacturera y del Comercio, 1929*, Dirección General de Estadísticas, Instituto Nacional de Estadísticas, Santiago de Chile.
- INE (1937): *II Censo de la Industria Manufacturera y del Comercio, 1937*, Dirección General de Estadísticas, Instituto Nacional de Estadísticas, Santiago de Chile.
- INE (1957): *III Censo Nacional de Manufacturas y Comercio, 1957*, Dirección de Estadísticas y Censos, Instituto Nacional de Estadísticas, Santiago de Chile.

- INE (1970): *IV Censo Nacional de Manufacturas*, Instituto Nacional de Estadísticas, Santiago de Chile.
- INE (1983): *V Censo Nacional de Manufacturas*, Instituto Nacional de Estadísticas, Santiago de Chile.
- INE (1995): *Encuesta Nacional de Empleo, trimestre julio-agosto de 1995*, Instituto Nacional de Estadísticas, Santiago de Chile.
- Instituto de Economía (1956): *Desarrollo económico de Chile, 1940-1956*, Editorial Universitaria, Santiago de Chile.
- Instituto Textil de Chile (1996): *Directorio Textil, de la Confección, del Vestuario, del Cuero y Calzado, 1995*, Instituto Textil de Chile, Santiago de Chile.
- Instituto Textil de Chile (1999): *Informe Estadístico: enero-diciembre, 1998*, Instituto Textil de Chile, Santiago de Chile.
- Jadresic, A. (1993): “La transformación de la producción, el crecimiento y la competitividad internacional en la experiencia chilena”, en *La transformación de la producción en Chile: cuatro ensayos de interpretación*. CEPAL, Estudios e informes de la CEPAL, (1993), Santiago de Chile, pp.23-62.
- Johnson, S. (1994): “La pequeña empresa y el mercado de trabajo en el Reino Unido durante la década de 1980”, en *¿Adiós a la Flexibilidad?*, Pollert, A. (comp.), (1994), Informes y estudios, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, pp. 355-376.
- Kern, H. y Shuman, M. (1989): *El fin de la división del trabajo Racionalización en la producción industrial*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- Kerr, C. (1985): *Mercados de trabajo y determinación de los salarios*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- Kikseberg, B. (1979): *El pensamiento organizativo: del taylorismo a la teoría de la organización*, Piados, Buenos Aires.
- Köhler y otros (1992): “Reducción/reorganización del jornada de trabajo y desarrollo de formas atípicas de trabajo”, en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n° 15/16, enero-junio, (1992), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, pp. 143-153.
- Kravaritou, Y. (1987): “Formes nouvelles d’emploi: leurs effets en droit du travail et de la sécurité sociale dans les Etats membres de la CE”, en Informe general del Seminario “Evolution du droit de travail”, Dublin, 24-25 septiembre, Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, Dublin.
- Lagos, R. (1994): “¿Qué se entiende por flexibilización del mercado del trabajo?”, en *Revista de la CEPAL*, n° 54, CEPAL, (1994), Santiago de Chile, pp. 82-96.
- Larraín, C. y Sierra, P. (s/f): *La crisis y el sector industrial: impacto sobre las ramas del papel, textil y minerales no metálicos, 1979-1985*, versión preliminar, Programa de Economía del Trabajo, Santiago de Chile.
- Latorre, P. y Araya, D. (1995): *Así nos vemos las mujeres de la confección. Resultado de 130 encuestas aplicadas a mujeres trabajadoras de la confección en Patronato*, Colectivo Raíces, Santiago de Chile.
- Leiva, F. (1995): *Los límites de la actual estrategia de lucha contra la pobreza*, Serie de Documentos de análisis, PAS, Santiago de Chile.

- Leiva, G. y Agacino, R. (1994): *Mercado del trabajo flexible, pobreza y desintegración social en Chile*, Oxfam-Arcis, Santiago de Chile.
- López, J. (1975): “Sobre la construcción de la nueva economía”, en *Economía Política en la Unidad Popular. Materiales de los Cuadernos de la realidad nacional (1970-1973)*, Serie: economía 4, Libros de Confrontación, (1975), Barcelona, pp. 147-169.
- Maire, E., (1992): “Afrontar la realidad: el reto de los sindicatos”, en *La flexibilidad del mercado de trabajo. Antología Comparada*. OIT, (1992), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, pp. 222-228.
- MAPU (1972): *El libro de las 91; las empresas monopólicas y el área de propiedad social de la economía chilena*, Barco de Papel, Santiago de Chile.
- Marginson, P. (1994): “Cambios y continuidad en la estructura del empleo de las grandes empresas”, en *¿Adiós a la Flexibilidad?*, Pollert, A. (comp.), (1994), Informes y estudios, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, pp. 85-102.
- Martin I. (1981): “La entrevista en profundidad”, en *Manual de Investigación General*. Ortega E. (comp.), (1981), Pirámide, Madrid, pp. 254-265.
- Marshall, A. (1992): “Secuelas del paro: el nuevo papel del trabajo temporal y del trabajo a tiempo parcial en Europa occidental”, en *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral, Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*, Rodgers G. y Rodgers, J. (comp.), (1992), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, pp.43-90.
- Marshall, T.H. (1963): *Class, Citizenship and Social Development*, Hieneman, Londres.
- Marx C. y Engels, F. (1974): *La Ideología Alemana*, Grijalbo, Barcelona.
- Marx, C. (1978): *Contribución a la crítica de la economía política*, Alberto Corazón, Madrid.
- Marx, C. (1984): *El Capital*. Libro 1, vol. 1, Siglo XXI, España.
- Marx, C. (1985): *Trabajo asalariado y capital*, Planeta-Agostini, España.
- Marx, C. (1990): *El Capital. Libro I, Capítulo VI (Inédito), Resultados del proceso inmediato de producción*, Siglo XXI, España.
- Meller, P. (1984): “Los Chigago Boys y el modelo económico chileno, 1973-1983, en *Apuntes CIEPLAN*, n° 43, (1984), CIEPLAN, Santiago de Chile.
- Meulders, D. y Tytgat, B. (1992): “La emergencia del trabajo atípico en la Comunidad Europea”, en *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral, Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*, Rodgers G. y Rodgers, J. (comp.), (1992), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, pp. 313-359.
- MIDEPLAN (1991): *Evolución de las políticas sociales en Chile, 1920-1921*, Documentos Sociales, MIDEPLAN, Santiago de Chile.
- MIDEPLAN (1996): *CASEN 1994*, MIDEPLAN, Santiago de Chile.
- MIDEPLAN (1999a): *Resultados de la VII Encuesta de Caracterización Socioeconómica, CASEN 1998, Documento N° 1, Pobreza y Distribución del Ingreso en Chile*, MIDEPLAN, Santiago de Chile.

- MIDEPLAN (1999b): *Resultados de la VII Encuesta de Caracterización Socioeconómica, CASEN 1998, Documento N° 3, Situación del Empleo en Chile*, MIDEPLAN, Santiago de Chile.
- Mingione, E. (1993): *Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica, más allá del paradigma del mercado*, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, España.
- Miguélez, F. (1990): “Trabajo relaciones laborales en construcción”, en *Revista Sociología del Trabajo*, n° 9, Facultad de Políticas y Sociología, UCM, Madrid, pp. 35-54.
- Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción (1994): *Programa de Reconversión y Modernización del Sector Textil-Confecciones, 1994-1996, Resumen Ejecutivo*, Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, Santiago de Chile.
- Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (1994): *Las Relaciones Laborales en Chile*, Informe Relasur, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, España.
- Mizala, A. y Romaguera, P. (1996): “Flexibilidad del Mercado del Trabajo: el impacto del ajuste y los requisitos del crecimiento económico”, en *Colección Estudio CIEPLAN*, n° 43, (1996), CIEPLAN, Santiago de Chile, pp. 15-48.
- Montero, C. (1986): “Crisis del empleo y relaciones sociales”: en *Clases sociales y acción obrera en Chile*, Zapata, F. (comp.), (1986), Centro de Estudios Sociológicos, el Colegio de México, México, pp.31-72.
- Montero, C. (1996): “Estrategias de flexibilidad en la empresa chilena: Estudios de Caso”, en *Colección Estudios de CIEPLAN*, n° 43, septiembre, CIEPLAN, Santiago de Chile, pp. 143-182.
- Moulian, T. (1997): *CHILE ACTUAL, anatomía de un mito*, Universidad ARCIS, LOM, Santiago de Chile.
- Mouilán, T. y Vergara, P. (1980): "Estado, ideología y políticas económicas en Chile, 1973-1978, en *Colección Estudios CIEPLAN*, n° 3, CIEPLAN, Santiago de Chile.
- Muñoz, O. (1971): *El crecimiento industrial de Chile, 1914-1965*, Instituto de Economía, Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Muñoz, O. (1975): “Industrialización y subdesarrollo”, en *Economía Política en la Unidad Popular. Materiales de los Cuadernos de la realidad nacional (1970-1973)*, Serie: economía 4, Libros de Confrontación, (1975), Barcelona, pp 52-85.
- Nolan, P. y O'Donnell, K., (1994): “Reestructuración y política de la renovación industrial: los límites de la especialización flexible”, en *¿Adiós a la Flexibilidad?*, Pollert, A. (comp.), (1994), Informes y estudios, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, pp. 253-276.
- OCDE (1983): *Perspectivas de Empleo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- OCDE (1986): *La flexibilidad del mercado de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- OCDE (1987): *Flexibilidad y mercado de trabajo, el debate actual*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- ODEPLAN (1971): *Antecedentes sobre el desarrollo chileno. 1960-1970*, ODEPLAN, Santiago de Chile.
- ODEPLAN (1972): *Informe económico anual 1971*, Editorial Universitaria, Santiago de Chile.
- Oechslin, J. (1992): “Empleo y flexibilidad: el punto de vista de los empleadores”, en *La flexibilidad del mercado*

- de trabajo. Antología Comparada*, OIT, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, pp. 206-209.
- OIT (1989): *Adjustment, Employment and Labour Market Policies*, Committee on Employment. OIT, Ginebra.
- OIT (1991): *Condiciones de trabajo en la industria textil a la luz de los cambios tecnológicos, Formación profesional y la readaptación de los trabajadores en la industria textil, Notas sobre las labores, Informes para y de la Reunión Tripartita*, OIT, Ginebra.
- OIT (1992): *La flexibilidad del mercado de trabajo. Antología Comparada*, OIT, (1992), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- OIT (1994a): *Trabajo, Revista de la OIT*, nº 10, diciembre, OIT, Ginebra.
- OIT (1994b): *Trabajo a domicilio, Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 82ª Reunión, 1995*, OIT, Ginebra.
- OIT (1995a): *Trabajo, Revista de la OIT*, nº 14, diciembre, OIT, Ginebra.
- OIT (1995b): *Situación reciente en la industria del vestido, Consecuencias de la evolución tecnológica en la industria del vestido, y Nota sobre las labores*, OIT, Ginebra.
- OIT (1996): *Mundialización de las industrias del calzado, los textiles y el vestuario*, OIT, Ginebra.
- OIT (1997): *El trabajo en el mundo. Relaciones laborales, democracia y cohesión social. 1997-98*, OIT, Ginebra.
- OIT (1998a): *Trabajo, Revista de la OIT*, nº 24, abril, OIT, Ginebra.
- OIT (1998b): *Trabajo, Revista de la OIT*, nº 25, junio/julio, OIT, Ginebra.
- OIT (1998c): *Trabajo, Revista de la OIT*, nº 27, diciembre, OIT, Ginebra.
- OIT (1998d): *Informe sobre el empleo en el mundo, 1998-99*, OIT, Ginebra.
- OIT (1998e): *Lista de ratificaciones por convenio y por país al 31 de diciembre de 1997*, OIT, Ginebra.
- OIT (1999a): *Trabajo, Revista de la OIT*, nº 28, febrero, OIT, Ginebra.
- OIT (1999b): *El trabajo en el mundo, 1997-98*, OIT, Ginebra.
- OIT (2000): *Clasificación Industrial Internacional Uniforme para todas las actividades económicas, Tercera Revisión*, www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/class/isic.htm
- Ortí, A. (1993): “La perspectiva y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta semidirectiva y la discusión de grupo”, en *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. García, F., Ibáñez, J. y Alviria, F. (comp.), (1993), Alianza Universidad Textos, Madrid, pp.171-203.
- Ortiz, F. (1985): *El movimiento obrero en Chile, 1891-1919*, Michay, Madrid.
- Ortega, L. (1981): *Acerca de los orígenes de la industrialización chilena, 1860-1879*, Revista Nueva Historia, nº2, Londres.
- Osterman, P. (comp.) (1984): *Los mercados internos de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- Palomo, J. (1984): “Problemas del desarrollo del capitalismo en Chile”, en *Araucaria de Chile*, nº 27, Michay, Madrid, pp. 31-45.
- Pinto, A. (1973): *Chile, un caso de desarrollo frustrado*, Editorial Universitaria, Santiago de Chile.
- Piñera, J. (1992): *La revolución laboral en Chile*, Zig-Zag, Santiago de Chile

- Piore, M. (1983a): "La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo; un punto de vista disidente", en *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Toharia, L. (comp.), (1983), Alianza Universidad, Madrid, pp.105-113.
- Piore, M. (1983b): "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo", en *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Toharia, L., (comp.), (1983), Alianza Universidad, Madrid, pp.193-221.
- Piore, M. (1986): "Perspectives on labour market flexibility", en *Industrial Relations Journal*, vol. 25, nº2, primavera.
- Piore, M. y Sabel, Ch. (1990): *La segunda ruptura industrial*, Alianza, Madrid.
- Pizarro, C. (1986): *La huelga obrera en Chile*, SUR, Santiago de Chile.
- Polanyi, K. (1989): *La gran transformación*, La Piqueta, Madrid.
- Polanyi, K. (1994): *El sustento del hombre*, Biblioteca Mondadori, Madrid.
- Pollert, A. comp.(1994): *¿Adiós a la Flexibilidad?*, Informes y estudios, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- PRELAC (1972): *La política y la evolución del empleo en Chile durante 1971*, PREALC, Santiago de Chile.
- PRELAC (1974): *El empleo y el proceso de desarrollo en Chile 1960-1970*, PREALC, Santiago de Chile.
- Prieto, C. (1989): "Mercado de trabajo", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 47, Madrid, pp. 177-192.
- Prieto, C. (1996): "Karl Polanyi: crítica del mercado, crítica de la economía", en *Política y Sociedad*, nº 21, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense, Madrid, pp. 23-35.
- Prieto, C. (Ed.) (1999): *La crisis del empleo en Europa*, vol. I, Germania, Valencia.
- Puente, S. (1990): "Las políticas de sistemas Integrados de Producción en el Sector Textil Chileno", en *Chile: Inversión para el Crecimiento Equitativo*, PRELAC, OIT, (1990), Santiago de Chile.
- Rainbird, H. (1994): "El trabajo por cuenta propia. ¿Pequeño empresario o asalariado encubierto?", en *¿Adiós a la Flexibilidad?*, Pollert, A. (comp.), (1994), Informes y estudios, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, pp. 303-322.
- Ramírez, H. (1956): *El movimiento obrero en Chile*, Siglo XXI, Santiago de Chile.
- Ramírez, H. (1959): *Antecedentes Económicos de la Independencia de Chile*, Editorial Universitaria, Santiago de Chile.
- Ramírez, A. (1997): *Acumulación y precariedad. El moderno trabajo a domicilio en Chile*, Tesis para optar al grado de Licenciado en Historia, Facultad de Filosofía y Humanidades, Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Ramos, J. (1985): "Políticas de estabilización y ajuste en el Cono Sur", en *Revista de la Cepal*, nº 25, (1985), CEPAL, Santiago de Chile.
- Reca, I. y Román, P. (1997): *Trabajo a Domicilio, un estudio cualitativo*, Informe Preliminar, Equipo Mujer y Trabajo, Santiago de Chile.
- Recio, A. (1988): *Capitalismo y formas de contratación laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social,

España.

- Recio, A. (1991): “La segmentación del mercado de trabajo en España”, en *Las relaciones laborales en España*, Prieto, C. (comp.), (1991), Siglo XXI, Madrid, pp. 95-105.
- Recio, A. (1997): *Trabajo, persona, mercados*, ICARIA, FUHEM, Economía Crítica, Barcelona.
- Reinecke, G. (1997): *Flexibilidad, Innovaciones y Cadenas Productivas: La industria Textil y del Vestuario en Chile*, OIT, Santiago de Chile.
- Ribeiro, L. y De Barbieri, M. (1973): “La mujer obrera chilena: una aproximación a su estudio”, en *Cuadernos de la Realidad Nacional*, abril de 1973, Centro de Estudios de la Realidad Nacional de la Universidad Católica de Chile, Santiago de Chile.
- Rodgers G. y Rodgers, J. (comp.) (1992): *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- Román, P. (1996): *Diagnóstico de las condiciones laborales en las empresas de confección en el sector de Patronato*, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.
- Rojas, J. y Aravena, A. (1999): “El mundo sindical y el trabajo asalariado en Chile”, en *Trabajadores y empleo en el Chile de los noventa*, Escobar P. (ed.), (1999), Universidad ARCIS, LOM, PET, Santiago de Chile, pp. 83-136.
- Román, P. (1996): *Diagnóstico de las condiciones laborales en las empresas de confección en el sector Patronato*, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.
- Rosa, P. y Marin, G. (1988): *El mapa de la extrema riqueza 10 años después*, CESOC/PRIES-Cono Sur, Ed. Chile-América, Santiago de Chile.
- Rubery, J. (1992): “Formas de trabajo precario en el Reino Unido”, en *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*, Rodgers G. y Rodgers, J. (comp.) (1992), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, pp.91-131.
- Sabel, C. (1986): *Trabajo y política: la división del trabajo en la industria*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- Salazar, G. (2000): *Labradores, Peones y Proletarios. Formación y crisis de la sociedad popular chilena del siglo XIX*, Serie Historia, LOM, Santiago de Chile.
- Santa Cruz, E. (1996): *Consumo, sociabilidad y vida cotidiana. Hacia un programa de investigación*, Universidad ARCIS, Centro de Investigaciones Sociales, Santiago de Chile, (mimeo).
- Secplac (1997): *La Ligua 1997, realidad comunal y provincial*, Secplac, La Ligua, Chile.
- Segura, J., Duran, F., Toharia, L., y Bentolila, S. (1991): *Análisis de la contratación temporal en España*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- Selamé, T. (1996): *Estudio acerca de las relaciones laborales y la organización sindical en el rubro confección de vestuario del barrio Patronato de la Ciudad de Santiago de Chile*, versión preliminar, Equipo Mujer y Trabajo, Santiago de Chile.
- Sengenber, W. (1998): “El pleno empleo: pasado, presente y futuro”, ponencia en el curso “El desafío del

- empleo y la economía social en el umbral del siglo XXI”, UIMP, 6-8 de mayo, 1998, Cuenca.
- Sennett, R. (2000): *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Anagrama, Colección Argumentos, Barcelona.
- Smith, C. (1994): “De la automatización de los años setenta a la especialización flexible: un Déjà vu de las panaceas tecnológicas, en *¿Adiós a la Flexibilidad?*, Pollert, A. (comp.), (1994), Informes y estudios, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, pp. 225-251.
- Solow, R. (1992): *El mercado de trabajo como institución social*, Alianza Economía, Madrid.
- Standing, G. (1992): “Estabilidad laboral y empleo”, en *La flexibilidad del mercado de trabajo. Antología Comparada*. Informes OIT, (1992), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, pp. 84-92.
- Taddei, D. (1992): “Los efectos sobre el empleo de la reorganización-reducción del tiempo de trabajo”, en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, nº 15/16, enero-junio, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. España, pp.118-131.
- Tapia, F (1990): La flexibilidad del Derecho Chileno del Trabajo”, ponencia en la "Primeras jornadas de la Universidad Andrés Bello Chilenas del Derecho de Trabajo", Santiago, 1990, en *Revista Laboral Chilena*, nº8 Septiembre-octubre, año 2, 1992, Santiago de Chile.
- Tapia, F. (1992): "Autonomía colectiva y legislación de trabajo en Chile", en *Debate Laboral*, nº 11 (2), 1992, España, pp. 167-177.
- Tironi, E. y Martinez, J. (1983): *Clase Obrera y Modelo Económico. Un estudio del peso y la estructura del proletariado en Chile, 1960-1980*, Documento de Trabajo nº 15, SUR, Santiago de Chile.
- Thayer, W. y Novoa, P. (1987): *Manual de Derecho del trabajo*, Tomos I y II, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile.
- Toharia, L. (1983) (comp.): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Alianza Universidad, Madrid.
- Tomás, A. y Torrejón, M. (2001): “Flexibilidad productiva y organización del trabajo. La industria textil valenciana”, en *Revista Sociología del Trabajo*, nueva época, nº 41, invierno 2000-2001, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, UCM, Madrid, pp. 101-125.
- Treu, T. (1992): “La flexibilidad laboral en Europa”, en *Revista Internacional del Trabajo*, nº2, vol. 112, (1992), Ginebra, pp. 217-234.
- Velásquez, M. (1993): *Instituciones laborales y subcontratación en Chile*, PREALC, Santiago de Chile.
- Valenzuela, F. (1991): *Crítica al modelo neoliberal*, Facultad de Economía, UNAM, México.
- Valenzuela, S. (1986): “El movimiento obrero bajo el régimen militar”: en *Clases sociales y acción obrera en Chile*, Zapata, F. (comp.), (1986), Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México, México, pp. 121-188.
- Villa, P. (1990): *La estructuración de los mercados de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- Vuskovic, P. (1975): “Distribución del ingreso y opciones del desarrollo”, en *Economía Política en la Unidad Popular. Materiales de los Cuadernos de la realidad nacional (1970-1973)*, Serie: economía 4, Libros de Confrontación, (1975), Barcelona, pp 89-118.

- Walsh, T. (1994): "Empleo 'flexible' en los sectores de la venta al por menor y de la hostelería", en *¿Adiós a la Flexibilidad?*, Pollert, A. (comp.), (1994), Informes y estudios, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, pp. 181-197.
- Watson, T. (1995): *Trabajo y sociedad; manual introductorio para la sociología del trabajo, industrial y de la empresa*, Haar, Barcelona.
- Winn, L. (1990): "El taylorismo y la gran huelga Yarur de 1962", en *Proposiciones*, nº19. SUR, Centro de Estudios Sociales y Educación, (1990), Santiago de Chile, pp. 202-222.
- Weber M. (1994): *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, Península, Barcelona.

GLOSARIO DE LAS SIGLAS MAS UTILIZADAS

AFP: Asociación de Fondo de Pensiones

CASEN: Encuesta de Caracterización Socioeconómica.

CUT: Central Unica de Trabajadores (1953-1973)/ Central Unitaria de Trabajadores (reconocida legalmente en 1991-actualidad)

CTCH: Confederación de Trabajadores de Chile

CONTEXTIL: Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores Textiles de la Confección, Vestuario, Pielés y Ramos Similares y/o Conexos de Chile

CONTEVECH: Confederación Nacional Textil y del Vestuario y de Chile

CNS: Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile

CNS: Comando Nacional Sindical

CORFO: Corporación para el fomento de la producción

ENIA: Encuesta Nacional Industrial

FENTATREX: Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Vestuario y Actividades Conexas

INE: Instituto Nacional de Estadísticas (de Chile)

PEM: Plan de Empleo Mínimo

PGB: Producto Geográfico Bruto

POJH: Plan de Empleo Para Jefes de Hogar

SENCE: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

INDICE DE CUADROS

CUADRO 4.1: Tasas de participación y de crecimiento de la Población Económicamente Activa, 1907-1970, (porcentajes)

CUADRO 4.2: Ocupación por rama de actividad, 1952, 1960, 1970, (porcentajes)

CUADRO 4.3: Composición del empleo por categoría ocupacional, 1952, 1960, 1970, (porcentajes)

CUADRO 4.4: Tasa de participación por quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar, 1998, (porcentaje)

CUADRO 4.5: Fuerza de trabajo ocupada según quintil de ingreso autónomo, per cápita del hogar, 1998, (porcentaje)

CUADRO 4.6: Evolución de los ocupados según tamaño de empresa, 1990, 1994, 1998, (porcentaje)

CUADRO 4.7: Evolución de los ocupados según categoría ocupacional, 1990, 1994, 1998, (porcentajes)

CUADRO 4.8: Tasa de desocupación según quintiles de ingreso autónomo per cápita del hogar, 1990, 1994, 1998, (porcentajes)

CUADRO 4.9: Distribución del total de cotizantes por tramo de ingreso imponible, 1998, (porcentaje)

CUADRO 4.10: Evolución de la afiliación sindical, 1998-1998

CUADRO 4.11: Cobertura por Instrumento Colectivo de Trabajo (como % del promedio de la fuerza asalariada en dos años)

CUADRO 4.12: Evolución de la actividad huelguística, 1985-1996

CUADRO 4.13: Distribución del ingreso (monetario) por decil de ingreso autónomo per cápita del hogar 1990-1998, (porcentajes)

CUADRO 4.14: Distribución y variación del ingreso autónomo y monetario de los hogares por decil de ingreso autónomo per cápita del hogar, 1990-1998, (porcentajes)

CUADRO 4.15: Evolución de la Pobreza, 1970-1998, (porcentajes)

CUADRO 4.16: Tamaño y ocupados por hogar según quintil de ingreso, 1990, 1994, 1998

CUADRO 5.1: Fábricas textiles fundadas entre 1850 y 1930

CUADRO 5.2: Evolución de los establecimientos industriales del sector textil, 1903-1928, (número y porcentaje)

CUADRO 5.3: Evolución de la fuerza de trabajo en las industrias del sector textil, 1903-1928, (número de

trabajadores y porcentaje)

CUADRO 5.4: Distribución de la fuerza de trabajo de los establecimientos industriales del sector textil por sexo, según tamaño de empresa, 1929, (porcentajes)

CUADRO 5.5: Distribución de la fuerza de trabajo del sector textil según sexo, por tamaño de empresa, 1929, (porcentajes)

CUADRO 5.6: Ocupación del sector textil por categoría ocupacional, 1929, (porcentajes)

CUADRO 5.7: Distribución de la ocupación del sector textil por sexo, según su categoría ocupacional, 1929, (porcentajes)

CUADRO 5.8: Evolución del índice de la producción del subsector textil, 1929-1937, (año base = 1929)

CUADRO 5.9: Evolución del índice de la producción del sector textil, 1970-1973, (promedios anuales, año base 1969=100)

CUADRO 5.10: Distribución de la ocupación del sector textil por sexo según tamaño de empresa, 1937, (porcentajes)

CUADRO 5.11: Distribución de los establecimientos del sector textil por número de ocupados, 1937,

CUADRO 5.12: Distribución de la fuerza de trabajo del sector textil por categoría ocupacional, 1957, (porcentajes)

CUADRO 5. 13: Distribución de la fuerza de trabajo del sector textil por sexo según categoría ocupacional, 1957, (porcentajes)

CUADRO 5.14: Evolución de la fuerza de trabajo del sector textil, 1929,1937,1957,1964, (porcentajes)

CUADRO 5.15: Evolución de la fuerza de trabajo femenina del sector textil, 1929,1937,1957, (porcentajes)

CUADRO 5.16: Evolución del índice de la producción del sector textil, 1973-1986, (año base 1973=100)

CUADRO 5.17: Evolución del índice de empleo y de establecimientos del sector textil, empresas de 50 y más trabajadores, 1974-1984, (años base 1973=100)

CUADRO 5.18: Evolución del índice de empleo en el sector del textil, 1973-1984, (año base 1973=100)

CUADRO 5.19: Comparación del índice del empleo del sector textil, empresas de 10 a 49 trabajadores, 1979 y 1984, (año base 1974=100)

CUADRO 5.20: Evolución del índice de remuneraciones del sector textil, empresas de 50 y más

trabajadores, 1970-1984, (año base 1970=100)

CUADRO 5.21: Evolución del índice de remuneraciones en el sector textil, según tamaño de las empresas, 1967, 1979, 1984, (base mediana y gran empresa textil =100)

CUADRO 5.22: Evolución del índice de ocupación del sector textil, establecimientos de 10 y más personas, 1985-1989, (año base 1985=100)

CUADRO 5.23: Evolución de la variación de la producción física industrial del sector textil, 1990-1997, (año base promedio 1990=100)

CUADRO 5.24: Evolución del índice de exportaciones e importaciones del sector del textil, 1990-1996, (año base 1990=100)

CUADRO 5.25: Evolución de la variación de las ventas físicas industriales del sector textil, 1991-1997, (año base promedio 1990=100)

CUADRO 5.26: Evolución del índice de empleo en el sector textil, empresas de 10 y más trabajadores, 1990-1996, (año base 1990=100)

CUADRO 5.27: Comparación del índice de ocupación del sector textil, empresas de más de 10 trabajadores, según categoría de empleo y sexo, 1990 y 1996, (año base 1990=100)

CUADRO 5.28: Evolución de la tasa de afiliación sindical en el sector textil, 1983-1995

CUADRO 5.29: Evolución del número de instrumentos colectivos por tipo y entidad negociadora en el sector textil, 1986-1998

CUADRO 5.30: Evolución del número de trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos según entidad negociadora en el sector textil, 1986-1998

CUADRO 5.31: Evolución de ocupados cubiertos por instrumentos colectivos del sector textil, establecimientos de 10 y más trabajadores, 1986-1996

CUADRO 5.32: Evolución de los instrumentos colectivos por tamaño de empresa y entidad negociadora en el sector textil, 1986-1998, (promedios bianuales)

CUADRO 5.33: Evolución de trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos según tamaño de empresa y entidad negociadora en el sector textil, 1986-1998, (promedios bianuales)

CUADRO 5.34: Evolución de reajustes iniciales promedio, de la reajustabilidad futura de las remuneraciones según IPC y del período promedio entre reajustes a futuro, según entidad negociadora del sector textil, 1986-1998

CUADRO 5.35: Evolución de las huelgas en el sector textil, 1991-1994

CUADRO 6.1: Indicadores del aumento de la subcontratación en el sector textil